

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

MARIANA RAMOS DE MELO

**BARREIRAS DE CARREIRA, ADAPTABILIDADE E SATISFAÇÃO:
PERCEPÇÕES DE ALUNOS FORMANDOS EM ADMINISTRAÇÃO EM
INSTITUIÇÕES DE EDUCAÇÃO SUPERIOR**

**VITÓRIA – ES
2018**

MARIANA RAMOS DE MELO

**BARREIRAS DE CARREIRA, ADAPTABILIDADE E SATISFAÇÃO:
PERCEPÇÕES DE ALUNOS FORMANDOS EM ADMINISTRAÇÃO EM
INSTITUIÇÕES DE EDUCAÇÃO SUPERIOR**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Administração do Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas da Universidade Federal do Espírito Santo, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração, na linha de pesquisa Organizações e Trabalho.

Orientadora: Profa. Dra. Priscilla de Oliveira Martins da Silva.

Coorientador: Prof. Dr. Alessandro Luiz de Andrade.

**VITÓRIA – ES
2018**

Dados Internacionais de Catalogação-na-publicação (CIP)
(Biblioteca Central da Universidade Federal do Espírito Santo, ES, Brasil)
Bibliotecária: Elem Rodrigues de Oliveira – CRB-6 ES-000537/O

Melo, Mariana Ramos de, 1989-
M528b Barreiras de carreira, adaptabilidade e satisfação :
percepções de alunos formandos em administração em
Instituições de Educação Superior / Mariana Ramos de Melo. –
2018.
110 f. : il.

Orientador: Priscilla de Oliveira Martins da Silva.
Coorientador: Alexsandro Luiz de Andrade.
Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade
Federal do Espírito Santo, Centro de Ciências Jurídicas e
Econômicas.

1. Administração. 2. Orientação profissional. 3. Oferta de
emprego. 4. Satisfação no trabalho. 5. Ensino superior. I. Silva,
Priscilla de Oliveira Martins da. II. Andrade, Alexsandro Luiz de.
III. Universidade Federal do Espírito Santo. Centro de Ciências
Jurídicas e Econômicas. III. Título.

CDU: 65



UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO

**PPG
ADM**

Programa de
Pós- Graduação
em Administração
UFES
Mestrado e Doutorado

Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas
Programa de Pós - Graduação em Administração
Av. Fernando Ferrari, 514 – Campus Universitário -
Goiabeiras

CEP. 290075.910-ES-Brasil-Telefax (27) 3335.7712


E-Mail ppgadm@gmail.com


www.ppgadm.ufes.br

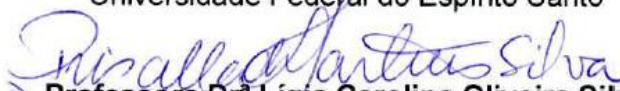
**ATA DA 205ª DEFESA DE
DISSERTAÇÃO DO MESTRADO EM ADMINISTRAÇÃO**

Às 9 horas do dia 25 do mês de janeiro do ano de 2018, na sala de videoconferência da Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação, campus de Goiabeiras, em Vitória (ES), reuniu-se a Banca Examinadora composta pelos Professores Dr^a. Priscilla de Oliveira Martins da Silva (Orientadora), Dr. Annor da Silva Junior (PPGAdm/UFES), Dr. Alexsandro Luiz de Andrade (PPGJP/UFES) e Dr^a. Lígia Carolina Oliveira Silva (membro remoto/UFU) para a sessão pública de defesa de dissertação da mestranda **Mariana Ramos de Melo**, com o tema: "Barreiras de Carreira, Adaptabilidade e Satisfação: Percepções de Alunos Formandos em Administração em Instituições de Educação Superior". Presentes os membros da banca e a examinanda, a presidente deu início à sessão, passando a palavra à aluna; após exposição de 30 minutos por parte da examinanda, os membros da banca formularam as suas arguições, as quais foram respondidas pela aluna; em seguida, a presidente da sessão solicitou que os presentes deixassem a sala para que a banca pudesse deliberar; ao final das deliberações, a presidente da sessão convocou a mestranda e os interessados para ingressarem na sala; com a palavra, a presidente da banca leu a decisão da banca que resultou a **APROVAÇÃO** da examinanda; por fim, a presidente da sessão alertou que a aprovada somente terá direito ao título de Mestre após entrega da versão final de sua dissertação, em papel e meio digital, à Secretaria do Programa e da homologação do resultado da defesa pelo Colegiado Acadêmico do PPGAdm. Nada mais havendo, foi encerrada a sessão da qual se lavra a presente ata, que vai assinada pelos membros da banca examinadora e pelo mestrando.


Professora Dr^a Priscilla de Oliveira Martins da Silva
Universidade Federal do Espírito Santo


Professor Dr. Annor da Silva Junior
Universidade Federal do Espírito Santo


Professor Dr. Alexsandro Luiz de Andrade
Universidade Federal do Espírito Santo


Professora Dr^a Lígia Carolina Oliveira Silva
Universidade Federal de Uberlândia – membro remoto


Mestranda Mariana Ramos de Melo

AGRADECIMENTOS

Mais um ciclo em minha vida chega ao fim. Um ciclo em que pude me conhecer mais profundamente. Um ciclo de aprendizado intenso. Um ciclo que foi muito além do desenvolvimento profissional. Um ciclo que intensificou em mim um dos sentimentos mais nobres do ser humano: a gratidão.

Inicialmente, agradeço a Deus, pela minha vida e pela minha saúde.

Agradeço à minha família, principalmente aos meus pais, Audrey e Fernando. Eles são os meus maiores exemplos e me ensinaram a importância dos estudos, da dedicação e da responsabilidade. Com eles, aprendi que não há vitória sem luta. Ao meu irmão, Gabriel, e aos meus avós, Eneida e Aler, que me transmitem paz e que são verdadeiras referências para mim. Aos meus avós, Odete e Lauro, que estarão sempre presentes em meu coração. O meu amor por todos vocês é inexplicável.

Agradeço especialmente ao meu esposo, Diego, que acompanhou bem de perto essa caminhada e que sempre foi o meu maior incentivador. Com ele, as dificuldades tornaram-se muito mais “fáceis”, e as vitórias muito mais “felizes”. O seu apoio foi fundamental nessa conquista. Muito obrigada pelo amor, pela amizade, pela compreensão e pelo companheirismo.

Aos amigos que fiz no mestrado, o meu mais sincero agradecimento. Vocês foram extremamente importantes nesse período. Com vocês, os sorrisos, os abraços, os desabafos e os “cafés” tornaram-se frequentes, o que tanto me alegrou. Constituímos uma verdadeira “família em Vitória”.

Aos demais amigos que, de perto ou de longe, me trazem carinho e muita felicidade.

À minha orientadora, professora Priscilla, pela paciência, pela presteza e por todo o conhecimento compartilhado. Como eu admiro a sua experiência, a sua postura e a pessoa que é. A sua orientação foi fundamental nessa conquista.

Ao meu coorientador, professor Alexsandro, pelo aprendizado, pela disponibilidade e pelo incentivo. Os seus ensinamentos me permitiram avançar tecnicamente e ficar ainda mais satisfeita com os estudos.

Aos demais professores do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Espírito Santo, o meu “muito obrigada”. Agradeço ao professor Annor, por conduzir os estudos em nosso grupo de pesquisa, os quais foram os contatos iniciais que tive no mestrado e que me permitiram muito aprendizado em tão pouco tempo.

Agradeço à Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), pelo apoio financeiro durante todo esse período.

A todos que contribuíram para a conclusão dessa etapa tão importante,
o meu mais profundo agradecimento!

Se você quiser alguém em quem confiar,
confie em si mesmo.
Quem acredita sempre alcança!

Renato Russo

RESUMO

As conceituações recentes de carreira direcionam aos indivíduos a responsabilidade de aprimoramento contínuo para o desenvolvimento de suas próprias carreiras. Nesse contexto, aspectos da cognição vêm ganhando espaço crescente em estudos que vinculam processos humanos e organizações. Esta pesquisa objetivou, inicialmente, adaptar o Inventário de Percepção de Barreiras de Carreira (IPBC) para a população brasileira. Objetivou, ainda, analisar como percepções de barreiras de carreira e de adaptabilidade influenciam a empregabilidade e a satisfação na carreira entre formandos em Administração em Instituições de Educação Superior (IES). O estudo foi realizado em uma amostra de 358 estudantes, com média de idade de 26,94 anos ($DP = 6,03$), sendo 57,8% ($N = 207$) pertencentes ao sexo feminino. Os resultados indicaram evidências de validade e confiabilidade para a versão reduzida do IPBC na população brasileira. Foi evidenciada, ainda, a complexidade acerca do entendimento do processo individual de percepção de barreiras de carreira, além de reforçarem que características sociodemográficas são indicadores potenciais para a compreensão desse processo. Ademais, verificou-se que o desenvolvimento contínuo de habilidades pelos indivíduos para construir suas carreiras e suas vidas favorece as percepções de empregabilidade e de satisfação com a carreira. Espera-se, com esta pesquisa, contribuir para o desenvolvimento de estratégias que influenciem positivamente aspectos cognitivos dos indivíduos durante a trajetória da educação. Sugestões para futuras pesquisas são discutidas.

Palavras-chave: Desenvolvimento de Carreira. Barreiras de Carreira. Adaptabilidade. Sucesso de Carreira. Educação Superior.

ABSTRACT

The concepts of contemporary careers direct to individuals the responsibility for continuous improvement in development of their own careers. In this context, cognitive aspects have been increasing in studies that associate human processes and organizations. This research initially aimed to adapt the Career Barriers Perception Inventory in Brazilian population. This research also aimed to analyze how perceptions of career barriers and adaptability influence employability and career satisfaction among undergraduate Administration students of Higher Education Institutions. The study was performed on a sample of 358 students with a mean age of 26,94 years ($SD = 6,03$), which 57,8% ($N = 207$) of these were female. The results indicated reliability and validity evidence for the reduced version of the Career Barriers Perception Inventory in Brazilian population. It was also evidenced the complexity about the understanding of individual perception career barriers process, as well reinforced that sociodemographic characteristics are potential indicators for understanding this process. Furthermore, results demonstrated that continuous development of skills by individuals to build their careers and their lives favors employability perceptions and career satisfaction. With this research is expected to contribute for development of strategies that positively influence individual's cognitive aspects during the education course. Implications for future research are discussed.

Keywords: Career Development. Career Barriers. Adaptability. Career Success. Higher Education.

LISTA DE ABREVIATURAS

AMOS –	<i>Analysis of Moment Structures</i>
CEPSH –	Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos
EAC –	Escala de Adaptabilidade de Carreira
EEP –	Escala de Empregabilidade Percebida
ESC –	Escala de Satisfação com a Carreira
IBGE –	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IES –	Instituições de Educação Superior
INEP –	Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira
IPBC –	Inventário de Percepção de Barreiras de Carreira
KMO –	<i>Kaiser-Meyer-Olkin</i>
PNAD –	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
SEM –	Modelagem de Equações Estruturais
SPSS –	<i>Statistical Package for Social Sciences</i>
TCLE –	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
TSC –	Teoria Social Cognitiva
TSCDC –	Teoria Social Cognitiva do Desenvolvimento da Carreira

LISTA DE FIGURAS E QUADROS

Figura 1 – Modelo Estrutural Hipotético	50
Figura 2 – Modelos Versão Reduzida do IPBC	60
Figura 3 – Modelo Geral (MG).....	67
Quadro 1 – Capacidades de Ação dos Indivíduos.....	23
Quadro 2 – Aspectos Precursores de Escolha na Carreira	25
Quadro 3 – Abordagens Contemporâneas de Carreira	31
Quadro 4 – Dimensões da Adaptabilidade de Carreira	44
Quadro 5 – Adaptação Semântica do IPBC	53
Quadro 6 – Avaliação das Hipóteses H1	76
Quadro 7 – Avaliação das Hipóteses H2 a H6	79

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Taxas Médias de Desocupação no Brasil (2012 a 2017)	36
Tabela 2 – Taxas Médias de Desocupação por Idade (2012 a 2017)	37
Tabela 3 – Características de Cor do Mercado de Trabalho em 2017	37
Tabela 4 – Características de Sexo do Mercado de Trabalho em 2017	38
Tabela 5 – Idade, Sexo, Cor e Estado Civil	57
Tabela 6 – Exercem Atividade Remunerada	58
Tabela 7 – Características das IES Participantes	59
Tabela 8 – Renda da Família	59
Tabela 9 – Modelo de Barreiras de Carreira (M4 Reespecificado)	62
Tabela 10 – Estatísticas Descritivas IPBC	64
Tabela 11 – Estatísticas Descritivas EAC	65
Tabela 12 – Estatísticas Descritivas EEP e ESC	65
Tabela 13 – Teste de Diferenças de Grupos Sexo e Cor	66
Tabela 14 – Coeficientes de Regressão Padronizados	68

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	14
1.1 OBJETIVOS	20
1.1.1 Objetivo Geral	20
1.1.2 Objetivos Específicos	20
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	22
2.1 TEORIA SOCIAL COGNITIVA.....	22
2.1.1 Teoria Social Cognitiva do Desenvolvimento de Carreira.....	24
2.2 CARREIRA.....	28
2.2.1 Novas Concepções e Significações da Carreira	28
2.2.2 Contexto Atual do Mercado de Trabalho e Diversidade	34
2.2.3 Barreiras de Carreira	39
2.2.4 Adaptabilidade e Desenvolvimento de Carreira.....	43
2.2.5 Empregabilidade e Satisfação com a Carreira	46
2.3 MODELO TEÓRICO E HIPÓTESES DA PESQUISA.....	48
3 MÉTODO.....	51
3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA	51
3.2 ASPECTOS ÉTICOS.....	51
3.3 PARTICIPANTES DA PESQUISA	51
3.4 INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS	52
3.5 PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS	54
3.6 PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE DOS DADOS	55
4 RESULTADOS	57
4.1 CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA	57
4.2 ADAPTAÇÃO E EVIDÊNCIAS DE VALIDADE DO IPBC.....	60
4.3 DESCRIÇÃO ESTATÍSTICA.....	63
4.3.1 Barreiras de Carreira.....	63
4.3.2 Adaptabilidade de Carreira.....	64
4.3.3 Empregabilidade Percebida e Satisfação com a Carreira	65

4.4 AVALIAÇÃO DE DIFERENÇAS DE GRUPOS	65
4.5 AVALIAÇÃO DO MODELO ESTRUTURAL	67
5 DISCUSSÃO	69
5.1 INSTRUMENTO DE BARREIRAS DE CARREIRA	69
5.2 MODELO TEÓRICO E TESTES DE HIPÓTESE	71
5.2.1 Aspectos Exploratórios do Modelo Teórico	71
5.2.2 Hipóteses: Percepções de Barreiras de Carreira	75
5.2.3 Hipóteses: Barreiras de Carreira e Adaptabilidade	76
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	80
REFERÊNCIAS	82
APÊNDICES	91
APÊNDICE A – AUTORIZAÇÃO PARA PESQUISA	91
APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO	92
APÊNDICE C – QUESTIONÁRIO DE DADOS SOCIAIS E DEMOGRÁFICOS	94
APÊNDICE D – INTERFACES <i>SOFTWARE</i> G*POWER 3.1	95
APÊNDICE E – GRÁFICOS CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS	96
APÊNDICE F – TABELAS ESTATÍSTICAS DESCRITIVAS	99
APÊNDICE G – TABELAS DIFERENÇAS DE MÉDIA IPBC	102
ANEXOS	104
ANEXO A – INTERFACES PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP SH	104
ANEXO B – INVENTÁRIO PERCEPÇÃO DE BARREIRAS DA CARREIRA	104
ANEXO C – ESCALA DE ADAPTABILIDADE DE CARREIRA	107
ANEXO D – ESCALA DE EMPREGABILIDADE PERCEBIDA	108
ANEXO E – ESCALA DE SATISFAÇÃO COM A CARREIRA	109

1 INTRODUÇÃO

A relação entre indivíduos e mercado de trabalho tem sido tema de discussão presente tanto na literatura acadêmica quanto na mídia em geral. Dentre os assuntos abordados, observa-se a gestão de carreira, os seus significados e os modelos emergentes (BENDASSOLLI, 2009; BRISCOE; HALL, 2006; CHANLAT, 1995; DUARTE; SILVA, 2013; EVANS, 1996; MAGALHÃES; BENDASSOLLI, 2013; SULLIVAN, 1999); a recomposição do vínculo entre as pessoas e o trabalho (AMARAL et al., 2012; BROUSSEAU et al., 1996; CAVAZOTTE; LEMOS; VIANA, 2012); os aspectos de mercado de trabalho (BALTAR et al., 2010; DUTRA, 2000; KREIN; SANTOS; NUNES, 2011; SANTOS; GIMENEZ, 2015); e, os empecilhos percebidos que dificultam o progresso profissional (CARDOSO; MOREIRA, 2009; LENT; BROWN; HACKETT, 2000; LONDON, 2014; SWANSON; WOITKE, 1997).

De forma geral, investigações sobre carreira e seu desenvolvimento vêm ganhando crescente importância, sendo um campo cada vez mais relevante tanto para empregados como para empregadores (KUIJPERS; SCHYNS; SCHEERENS, 2006). Assume-se que diferentes percepções e ações norteiam as escolhas específicas de indivíduos que anseiam uma oportunidade de desenvolvimento da carreira. Teixeira e Gomes (2005, p. 327), por exemplo, explicam que “os estudantes universitários concluem seus cursos com diferentes atitudes e expectativas frente ao futuro profissional”.

Para Amaral et al. (2012), são perceptíveis as recentes mudanças no papel do indivíduo em relação à carreira tendo em vista a instabilidade e a incerteza do mercado de trabalho no país. Considerando os últimos períodos de crise econômica e financeira no Brasil, essa instabilidade foi ainda mais agravada. Os autores afirmam que há atualmente maior consciência de que os indivíduos são responsáveis por suas próprias carreiras, o que direciona a eles a responsabilidade de planejamento e aprimoramento profissional. Logo, as pessoas se deparam hoje com inúmeros desafios profissionais, dentre eles a tarefa de desenvolver suas carreiras em meio a tantas inconstâncias no mercado de trabalho.

Ao considerar esse cenário de grandes conturbações no mercado de trabalho, muitos questionamentos profissionais – que podem abalar de forma contundente as crenças pessoais – têm sido cada vez mais recorrentes, como: “qual caminho

profissional seguir?”, “como alcançar o que planejo?”; “como estar apto para o cargo?”; “como conseguir o emprego?”, “como continuar no emprego?”, “como adquirir mais conhecimento?”. Sabe-se que o caminho esperado após a conclusão dos estudos seria conseguir um emprego. Porém, Jannuzzi (2017) entende que essa conquista tem sido cada vez mais difícil, principalmente para os jovens brasileiros que buscam uma oportunidade e ainda não possuem muita experiência.

Observa-se, assim, que o segmento juvenil é aquele que apresenta atualmente uma das maiores taxas de desemprego. Apesar de a força trabalhista jovem ter contado com inúmeros avanços sociais e laborais nos últimos anos, o segmento é um dos que mais sofrem atualmente com a elevada taxa de desocupados¹ no país (SANTOS; GIMENEZ, 2015), considerando que o índice das pessoas com idades entre 18 e 24 anos, em 2017, foi de 26,5% (IBGE, 2017b)². Pelo fato do mercado de trabalho nacional ser composto por grupos estruturalmente heterogêneos do ponto de vista social e econômico (OLIVEIRA; PRONI, 2016), a crise instaurada no país agrava ainda mais essa característica.

De acordo com o Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP, 2017)³, a maioria dos estudantes concluintes da educação superior brasileira é de cor⁴ branca, solteira e mora com os pais e/ou parentes. Os dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2017a)⁵ indicam que a população de cor branca possui a maior taxa de ocupação⁶ no mercado de trabalho se comparada aos demais grupos (pardos e negros), e apresenta o valor de rendimento médio superior ao valor médio geral. Além disso, esses dados demonstram que, ao considerar os desempregados, a taxa de desocupação média da população branca é inferior à taxa média nacional (IBGE, 2017b). Tendo em vista essas informações, pode-se inferir que os jovens negros e pardos são os mais impactados com a recessão econômica nacional.

¹ As pessoas desocupadas são aquelas sem trabalho na data de referência. A taxa de desocupação é o percentual dos desocupados em relação às pessoas na força de trabalho (IBGE, 2017b).

² Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua referente ao *Terceiro Trimestre de 2017*, divulgada pelo IBGE em 17 de novembro de 2017.

³ Pesquisa realizada no Exame Nacional de Desempenho dos Estudantes em 2015 (INEP, 2017).

⁴ Terminologia utilizada conforme o IBGE (2017b).

⁵ Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua com o título *Algumas características da força de trabalho por cor ou raça*, divulgada pelo IBGE em 23 de fevereiro de 2017.

⁶ A taxa de ocupação é o percentual de pessoas ocupadas na data de referência em relação às pessoas na força de trabalho (IBGE, 2017b).

Outros indicadores do IBGE (2017b) referentes ao terceiro trimestre de 2017 revelam importantes características quanto ao sexo⁷ biológico da população que está inserida no mercado de trabalho brasileiro. As mulheres formam o maior grupo de pessoas aptas ao trabalho, mas os homens são os que apresentam o maior número de pessoas ocupadas. Além disso, o percentual de população desocupada e a taxa de desocupação são superiores entre as mulheres se comparados aos dos homens (IBGE, 2017b).

Nessa conjuntura recente de diversas ressignificações da carreira, muitas pesquisas tendem a direcionar o enfoque para aspectos positivos dessa configuração, tais como a pluralidade de contextos de trabalho (ARTHUR, 1994; ARTHUR; ROUSSEAU, 1996), o alto nível de liberdade e mobilidade individual (HALL, 1976, 2002, 2004), o incentivo à autonomia e à criatividade (POEHNELL; AMUNDSON, 2002), o gerenciamento de carreira orientado por valores pessoais e pelo autodirecionamento (BRISCOE; HALL, 2006) e a orientação profissional respaldada pela autenticidade, equilíbrio e desafios (MAINIERO; SULLIVAN, 2006; SULLIVAN et al., 2009). É devido a isso que os estudos que exploram potenciais negativos de carreira (como indecisões profissionais, percepções de insucesso e, conforme o enfoque deste trabalho, barreiras de carreira) são necessários, tanto nos níveis de análise organizacional, como no nível individual. Ao considerar esse último nível, por exemplo, observa-se que a maior flexibilização das relações de trabalho tem como consequência relações efêmeras trabalhistas, o que deixa os indivíduos mais suscetíveis a vivenciarem experiências profissionais negativas, como a discriminação e o assédio (SULLIVAN; BARUCH, 2009).

Diante do exposto, optou-se nesta pesquisa por discorrer sobre a carreira a partir da perspectiva dos próprios indivíduos, relacionando-a com dimensões teóricas que vêm sendo abordadas em inúmeras pesquisas, como a Teoria Social Cognitiva do Desenvolvimento da Carreira (TSCDC) (GAINOR; LENT, 1998; LENT et al., 2005; LINDLEY, 2005; MICHEL; HAYS; RUNYAN, 2015); os novos significados de carreira (ANDRADE; KILIMNIK; PARDINI, 2011; DE ANDRADE et al., 2016; SÁ; LEMOS; CAVAZOTTE, 2014; VASCONCELOS et al., 2010); as percepções de barreiras de carreira (FARIA; TAVEIRA; SAAVEDRA, 2008; GONÇALVES; CARDOSO, 2010;

⁷ Terminologia utilizada conforme o IBGE (2017b).

TEIXEIRA; GOMES, 2005; WRIGHT et al., 2014); a adaptabilidade de carreira (AMBIEL; HERNANDEZ; MARTINS, 2016; SAVICKAS; PORFELI, 2012); e, os resultados alcançados na carreira (DE VOS; DE HAUW; VAN DER HEIJDEN, 2011; GOUVEIA, 2011; SILVA, 2016).

Esta abordagem apresentará interfaces com a temática do comportamento social, perpassando por pressupostos dos processos cognitivos (ÁLVARO; GARRIDO, 2006). A cognição humana é concebida atualmente como um conceito amplo, estando constantemente presente em estudos que vinculam os processos humanos e as organizações. As transformações no campo da ciência cognitiva perduraram por anos e foram, assim, essenciais para o alcance de maior proximidade com os estudos organizacionais (BASTOS, 2014).

A TSCDC será explorada, sendo um desdobramento teórico da abordagem cognitivista, qual seja a Teoria Social Cognitiva (TSC) (BANDURA, 1986). Na TSCDC, as percepções que as pessoas têm de si próprias influenciam diretamente em suas escolhas profissionais, e tendem a optar pelas atividades na carreira que demonstrem mais confiança (LENT; BROWN; HACKETT, 1994). Além disso, a formulação de objetivos de carreira, bem como a sua motivação, é influenciada diretamente pelo nível de interesse adquirido (CARDOSO, 2009; LENT; BROWN; HACKETT, 1994). Pesquisadores (LINDLEY, 2005; MICHEL; HAYS; RUNYAN, 2015) vêm utilizando essa abordagem para analisar atitudes e comportamentos face à carreira; endossando, assim, os pressupostos básicos dessa perspectiva.

Fatores pessoais e contextuais são observados como influentes da aprendizagem, da autoeficácia e dos resultados alcançados. Logo, além de ter sido fundamentada para explicar inúmeras questões que envolvem a carreira, a TSCDC é a vertente teórica em que os estudos sobre barreiras de carreiras mais têm sido desenvolvidos (CARDOSO, 2009). Entende-se, pois, que as barreiras de carreira podem ser mais bem compreendidas por meio das premissas dessa teoria (LENT; BROWN; HACKETT, 1994, 2000).

Para entender a TSCDC, faz-se necessário a compreensão do significado de carreira. O termo é envolto em polissemia e já se caracterizou, dentre outras possibilidades, pela vinculação a um grupo profissional, pelo padrão de posições e cargos apresentados por uma organização ou pelo conjunto de atividades e

realizações conduzidas por um indivíduo no trabalho (VASCONCELLOS et al., 2016). Esse conceito inclui-se no caráter objetivo de classificação de carreira. Ressalta-se, porém, que hoje a carreira é compreendida dentro de uma concepção subjetiva, sendo definida como um conjunto de sentimentos, expectativas, necessidades, comportamentos e outros aspectos cognitivos dos seres humanos que se inserem em sistemas de trabalho. Nessa atual concepção, os indivíduos são agentes de suas próprias vidas, e o significado do trabalho torna-se transformador da natureza, das pessoas em seu meio e de si mesmo. A carreira é vista, por conseguinte, como mediadora nas relações entre sujeito, trabalho e sociedade (CREED; HOOD, 2009).

O conceito de barreiras de carreira é apresentado por Swanson e Woitke (1997) como as condições percebidas pelos indivíduos que dificultam o desenvolvimento de suas carreiras. O tema é escopo de inúmeros estudos da atualidade, que são relevantes principalmente por elucidar sobre diferenças individuais e grupais (FARIA; TAVEIRA; SAAVEDRA, 2008; GONÇALVES; CARDOSO, 2010; LIPSHITS-BRAZILER; TATAR, 2012), além de expor possíveis ações que possam interferir no processo cognitivo dos indivíduos para aumentar mecanismos de reflexão, aprendizado, responsabilização, dentre outros, sobre a carreira (TEIXEIRA; GOMES, 2005; URBANAVICIUTE et al., 2016; WRIGHT et al., 2014).

O estudo da adaptabilidade justifica-se pelas mudanças repentinas à luz do desenvolvimento econômico e social, que associadas ao desenvolvimento tecnológico ininterrupto, tornam desejável (ou até mesmo obrigatória) a capacidade de ajuste e de adaptação contínua dos indivíduos (JOHNSTON, 2016). Dos atuais profissionais, são exigidas competências que diferem substancialmente das habilidades e do conhecimento requeridos pelas ocupações do século XX (SAVICKAS et al., 2009). As percepções de empregabilidade e a satisfação com a carreira inserem-se também nessa conjuntura e têm se tornado elementos de análise cada vez mais relevantes (BARDAGI; HUTZ, 2010; PRASKOVA; CREED; HOOD, 2015; ROTHWELL; HERBERT; ROTHWELL, 2008). Ressalta-se que essa importância é associada não apenas às organizações, mas também aos indivíduos, principalmente no que tange ao ardiloso processo de desenvolvimento de suas carreiras.

A partir do exposto, a questão motivadora deste estudo engloba a percepção individual de discentes universitários e finalistas no curso de graduação em Administração. De acordo com o censo de 2003, esse curso ocupa o primeiro lugar na quantidade de matrículas na educação superior no Brasil, o que pode ser justificado pela combinação entre a ampla procura por vagas pelos alunos e o custo relativamente baixo de implantação (PAULA; RODRIGUES, 2006). Devido a isso, o curso de graduação em Administração foi escolhido para a condução desta pesquisa.

Um modelo teórico é sugerido e hipóteses são definidas baseando-se em argumentos teóricos e empíricos. Em um primeiro momento, os resultados de carreira (Empregabilidade e Satisfação) são as variáveis dependentes, em que objetiva-se explicá-las pelas percepções de barreiras de carreira. Na sequência, busca-se explicar os resultados de carreira a partir da variável independente Adaptabilidade. Finalmente, almeja-se explicar a Satisfação com a carreira baseando-se na Empregabilidade, apresentando-se como variável independente. Propõe-se, pois, a seguinte problemática: **como percepções de barreiras de carreira e de adaptabilidade influenciam a empregabilidade e a satisfação na carreira entre formandos em Administração em Instituições de Educação Superior (IES)?**

Como plano metodológico, esta investigação caracteriza-se como uma pesquisa de levantamento (*survey*) (COZBY, 2003) associada à técnica quantitativa (CRESWELL, 2003), tendo sido realizada com alunos vinculados a universidades e faculdades dos estados do Espírito Santo e de Minas Gerais, caracterizando uma amostra de característica não probabilística. Para a análise dos dados obtidos, foram utilizadas técnicas estatísticas descritivas e análises multivariadas, baseadas em Hair et al. (2009), por meio de associações dos construtos.

Explica-se, por fim, que a relevância e a originalidade deste estudo estão respaldadas nas seguintes particularidades: a) contribuir para o desenvolvimento dos estudos sobre carreira no Brasil, os quais são, ainda, incipientes; b) investigação da carreira pela perspectiva individual a partir da vinculação da teoria de barreiras de carreiras com as percepções de adaptabilidade, empregabilidade e satisfação, o que irá ampliar os poucos estudos existentes na academia que articulam essas propostas teóricas; c) conexão de temáticas relevantes da Psicologia Social com o

campo da Administração, o que irá trazer uma maneira diferenciada de investigação se comparada às abordagens tradicionais na Administração; e, d) consideração de temáticas que vêm ganhando importância cada vez maior no cenário atual de turbulência, inquietações e angústias quanto aos aspectos sociais e econômicos no mercado de trabalho.

Espera-se alcançar contribuições como a evidenciação da importância de se compreender crenças de estudantes ao fim de um curso de graduação. Almeja-se contribuir para o direcionamento de estratégias renovadoras e específicas que influenciem positivamente aspectos cognitivos dos indivíduos durante a trajetória da educação. Além disso, aspectos de diversidade – como percepções de diferenças quanto ao sexo e a cor – serão retratados no contexto da carreira, o que irá contribuir para a reflexão crítica acerca da heterogeneidade estrutural do mercado de trabalho brasileiro, das ações de IES em torno dos estudantes e, de forma geral, do pensamento atual e coletivo sobre as questões inerentes à carreira.

1.1 OBJETIVOS

1.1.1 Objetivo Geral

Analisar como percepções de barreiras de carreira e aspectos de adaptabilidade influenciam a empregabilidade e a satisfação na carreira entre formandos em Administração em Instituições de Educação Superior (IES).

1.1.2 Objetivos Específicos

Para alcançar o objetivo geral, os seguintes objetivos específicos foram definidos:

- a) Levantar evidências de validade e precisão para a adaptação do Inventário de Percepção de Barreiras de Carreira (IPBC) na população brasileira;
- b) Verificar diferenças de percepções de barreiras de carreira em grupos sociodemográficos distintos;
- c) Analisar a preditividade do construto barreiras de carreira sobre a empregabilidade percebida e o nível de satisfação com a carreira;
- d) Analisar a preditividade do construto adaptabilidade sobre a empregabilidade percebida e o nível de satisfação com a carreira;

- e) Analisar a preditividade do construto empregabilidade percebida sobre o nível de satisfação com a carreira.

Esta dissertação está estruturada em seis capítulos. Após a introdução e os objetivos, são explicados os embasamentos teóricos e empíricos que sustentaram este estudo, bem como a definição das hipóteses que foram averiguadas. O terceiro capítulo apresenta o percurso metodológico realizado. Posteriormente, os resultados são exibidos e, no capítulo seguinte, são discutidos. Por fim, o sexto capítulo apresenta as considerações finais da pesquisa.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Este capítulo versa sobre elementos que servirão como embasamento teórico e empírico por meio das seguintes temáticas: a) Teoria Social Cognitiva (TSC) e Teoria Social Cognitiva do Desenvolvimento de Carreira (TSCDC); e, b) Aspectos diversos de carreira que servirão como objetos de estudo nesta pesquisa.

2.1 TEORIA SOCIAL COGNITIVA

A cognição humana caracteriza-se como uma classe de fenômenos central para o entendimento dos processos organizacionais. Considera-se que linguagem, pensamento, símbolos, regras, conceitos, dentre outros, desempenham ampla importância no cotidiano de pessoas que articulam suas ações em torno de variados objetivos organizacionais. Dois campos de produção de conhecimento – estudos sobre organizações e estudos sobre cognição – podem, assim, se unir para compreender complexos e relevantes fenômenos humanos (BASTOS, 2014).

Até a primeira metade do século XX, os estudos sobre cognição sofreram influência da corrente behaviorista e da sua ênfase no estudo do comportamento observável (BASTOS, 2014). A partir de 1960, verificou-se a ruptura com o behaviorismo e com a forma com que se abordou previamente o estudo da mente. As críticas passaram a questionar a não inclusão de características essenciais do ser humano como a consciência, a subjetividade, a motivação e a intencionalidade. Assim, destacavam a insuficiência de não considerar a dimensão cultural e social imbricada em qualquer pensamento ou ação humana (BASTOS, 2014).

Nesse processo, destaca-se a elasticidade do conceito de cognição, que passou a englobar além dos processos mentais superiores – como pensamento, consciência, inteligência, raciocínio e criatividade – mas também outros fenômenos como a memória, a atenção, as imagens mentais, o aprendizado e outros processos inseridos na cognição social (BASTOS, 2014). Houve, pois, cada vez mais reconhecimento da influência da mente na determinação do comportamento humano – sendo esse o conceito basilar da TSC (ÁLVARO; GARRIDO, 2006).

A TSC define-se como uma perspectiva teórica advinda da Psicologia Social apresentada inicialmente por Bandura (1986), que ganhou reconhecimento explícito por demonstrar a importância dos processos mentais para as ações humanas e a

influência que o indivíduo exerce sobre o seu meio. O autor defende um modelo de determinismo recíproco triádico, em que o comportamento das pessoas, os fatores cognitivos e outros fatores pessoais e as influências do ambiente agem de maneira interativa e mútua como determinantes recíprocos. Em outras palavras, com o determinismo recíproco, assume-se que os indivíduos são seres ativos capazes de responder às influências ambientais, mas atuando de forma reflexiva e consciente sobre o meio nos quais estão inseridos (BANDURA, 1986).

A premissa básica da TSC é, destarte, que as atividades mentais do indivíduo, denominadas processos cognitivos, são importantes para determinar o comportamento social. Tais processos incluem a percepção, o julgamento, a lembrança, a resolução de conflitos e a tomada de decisões. Destaca-se que a TSC não nega a influência de estímulos externos, contudo defende que o vínculo entre estímulo e resposta não é neurológico nem mecânico. Nessa visão, os processos cognitivos individuais intervêm entre as respostas comportamentais e os estímulos externos. Conclui-se, assim, que além dos indivíduos interpretarem de forma ativa o significado dos estímulos, eles também selecionam as ações a serem concretizadas em respostas aos estímulos (MICHENER; DELAMATER; MYERS, 2005).

Álvaro e Garrido (2006, p. 262) justificam que “a teoria cognitiva social de Bandura se baseia na ideia de que a pessoa é agente de seu próprio comportamento”. Os indivíduos estão enraizados em sistemas sociais, e as práticas desses sistemas proporcionam estruturas e oportunidades para o desenvolvimento das pessoas; porém, em contrapartida, acabam por impor limitações. Considerando essa ambiguidade de influências, a TSC nega o dualismo entre uma estrutura social desvinculada da atividade humana e a agência pessoal. Logo, assume-se a perspectiva da agência para a adaptação, a mudança e o autodesenvolvimento (BANDURA, 2001, 2008).

De acordo com Bandura (1986), os seres humanos possuem capacidades básicas que permitem a capacidade de ação, as quais são descritas abaixo:

Quadro 1 – Capacidades de Ação dos Indivíduos

(continua)

Capacidades	Descrição
Simbólica	Dar sentido, continuidade e forma às experiências, e ainda memorizá-las com o fim de antecipar acontecimentos.

Capacidades	Descrição
Vicária	Aprender mediante a observação do comportamento alheio.
Previsão	Guiar e motivar antecipadamente as ações; Formar expectativas sobre as consequências dos atos.
Auto Reguladora	Controlar os próprios pensamentos, sentimentos, ações e motivações; Permitir substituir os controles externos por controles internos.
Auto Reflexiva	Tomar consciência das experiências e pensamento próprios.

Fonte: Bandura (1986), citado por Álvaro e Garrido (2006).

Embora a TSC mostre-se uma teoria capaz de explicar a relação entre o processo cognitivo e o contexto social, Michener, DeLamater e Myers (2005) sugerem algumas limitações dessa perspectiva. Uma das desvantagens é que a teoria pode simplificar a maneira pela qual as pessoas processam as informações. Outra limitação é que os processos cognitivos não podem ser diretamente observáveis uma vez que têm que ser inferidos de ações e pensamentos humanos, o que pode ocasionar dificuldades de aplicação em pesquisas empíricas. Os autores advertem, no entanto, que “[...] a perspectiva cognitiva está entre as abordagens mais populares e produtivas da psicologia social” (MICHENER; DELAMATER; MYERS, 2005, p. 16).

Dentro da perspectiva da TSC insere-se a TSCDC, a qual será relatada no tópico a seguir e que será utilizada por explicar especificamente aspectos que são inerentes ao processo de desenvolvimento de carreira pelos indivíduos.

2.1.1 Teoria Social Cognitiva do Desenvolvimento de Carreira

Formulada por Lent, Brown e Hackett (1994), a TSCDC considera que tanto as características pessoais quanto as contextuais influenciam as experiências de aprendizagem e as expectativas de autoeficácia e de resultado dos indivíduos. As crenças que o indivíduo tem de si mesmo e de seu contexto irão levá-los a preferir as atividades as quais se sintam mais confiantes. O interesse por essas atividades é o embasamento para a formulação de objetivos e a motivação comportamental para buscar a concretização do que se almeja alcançar (CARDOSO, 2009; LENT; BROWN; HACKETT, 1994, 2000).

Nunes e Noronha (2009) registram que a TSCDC tem o seu embasamento em pressupostos defendidos na TSC (BANDURA, 1986) em relação ao contexto de

escolhas pelos indivíduos na carreira. A TSC e a TSCDC concordam com a ideia de que as pessoas orientam-se no pensamento autorreferente para regular os fenômenos cognitivos como a motivação, o comportamento, a autoeficácia e as expectativas de resultado. Além disso, de acordo com a TSCDC, é relevante a presença de outros fatores influentes na regulação do comportamento humano, como os aspectos afetivos, biológicos e desenvolvimentais; o que destaca a relação entre expectativas de resultado e aspectos pessoais e contextuais (LENT; BROWN; HACKETT, 1994, 2000; NUNES; NORONHA, 2009).

A visão geral da TSCDC “[...] enfatiza estes três mecanismos cognitivos sociais que são relevantes para o desenvolvimento de carreira: 1) crenças de autoeficácia; 2) expectativas de resultados; e, 3) representações de metas” (LENT; BROWN; HACKETT, 1994, p. 83, tradução nossa). A autoeficácia relaciona-se com as crenças que o indivíduo possui sobre a sua capacidade de executar uma atividade. Já as expectativas de resultado são as crenças sobre as consequências observáveis e não observáveis das ações, o que pode incluir aspectos sociais (aprovações de amigos e familiares), físicos (recompensas financeiras) ou de autoavaliação (satisfação própria). Por fim, as representações de metas são estabelecidas com o intuito de alcançar um resultado futuro a partir de uma ação, ou de engajar-se em uma tarefa (LENT; BROWN; HACKETT, 1994).

Nessa perspectiva, os aspectos pessoais, contextuais e experienciais são fatores que antecedem a formação da autoeficácia e das expectativas de resultado, além de influenciarem o processo de escolha na carreira. Tais aspectos funcionam, pois, como precursores sociais cognitivos e moderadores entre os construtos (LENT; BROWN; HACKETT, 1994, 2000; NUNES; NORONHA, 2009). No quadro abaixo estão listados exemplos desses referidos aspectos:

Quadro 2 – Aspectos Precursores de Escolha na Carreira

(continua)

Aspectos	Descrição
Pessoais	Genética Sexo biológico Cor ou etnia Saúde

Aspectos	Descrição
Contextuais	Condições socioeconômicas (familiar ou do próprio indivíduo) Cultura Sistemas de suporte Barreiras percebidas Práticas de socialização
Experienciais	Pessoais (sucesso ou insucesso) Aprendizagem vicária (percepção de semelhantes) Persuasão verbal (<i>feedbacks</i>) Indicadores fisiológicos (bom humor, ansiedade)

Fonte: Lent, Brown e Hackett (1994, 2000), Cardoso (2009) e Nunes e Noronha (2009).

Explicações sobre os interesses profissionais também são apresentados pela TSCDC, em que são compreendidos como as preferências, aversões ou indiferenças no contexto da carreira. Os interesses são os maiores influentes no momento da escolha de carreira e estão diretamente relacionados com as interações do indivíduo com o ambiente – por exemplo, são moldados conforme pressões sociais e econômicas. Já as percepções de autoeficácia e as expectativas de resultado precedem a formação dos interesses profissionais. É improvável, pois, que uma pessoa tenha forte interesse profissional em determinada área em que há descrédito, baixa autoeficácia ou expectativas negativas de resultado (LENT; BROWN; HACKETT, 1994, 2000; NUNES; NORONHA, 2009).

Ressalta-se, por fim, que a TSCDC explica a característica de retroalimentação entre autoeficácia, expectativas de resultado e estabelecimento de objetivos, o que demonstra o caráter dinâmico dessa perspectiva. Assim, esses construtos são fluidos e contínuos ao longo da vida das pessoas. Estudos demonstram que a fluidez é maior até o final da adolescência – período em que há consolidação dos interesses de carreira – e, após essa faixa etária, a revisão dos construtos tende a ocorrer em situações de grande transição na carreira (LENT; BROWN; HACKETT, 1994, 2000; NUNES; NORONHA, 2009).

A TSCDC tem sido utilizada em pesquisas empíricas que foram aplicadas em diferentes áreas e contextos. Contudo, serão enfatizados neste trabalho os resultados encontrados em pesquisas conduzidas em ambientes universitários. Gainor e Lent (1998) associaram a TSCDC com a identidade racial e estudaram a relação entre os interesses, a autoeficácia e as expectativas de resultado de universitários negros, de ambos os sexos, de cursos variados. Os resultados indicaram que as atitudes provenientes da identidade racial geraram efeito pequeno

com as variáveis cognitivas e com os critérios de resultado, além de demonstrar que as crenças de autoeficácia e de resultados anteviam os interesses profissionais e esses, por sua vez, antecipavam as intenções de escolha.

Lindley (2005) apresentou resultados do estudo realizado com universitários acerca da relação entre escolhas realizadas de carreira e as principais variáveis da TSCDC, incluindo autoeficácia, expectativas de resultados e barreiras percebidas. Foi demonstrada, em consonância com a teoria, forte relação entre as escolhas de carreira e as pontuações mais altas de autoeficácia e de expectativas de resultados. Outra pesquisa realizada com estudantes de diferentes universidades tinha como objetivo examinar a utilidade da TSCDC na previsão de construtos como o interesse pela área escolhida, a autoeficácia, as expectativas de resultados e o suporte e barreiras sociais. Os resultados indicaram que o modelo produziu bom índice de ajuste entre os dois sexos e as universidades (LENT et al., 2005).

Michel, Hays e Runyan (2015) pesquisaram atitudes e comportamentos de membros de faculdades universitárias norte-americanas cuja função era recrutar, educar e desenvolver estudantes masculinos em programas de aconselhamento de graduação dominados pelo sexo feminino. Aspectos cognitivos como a percepção de oportunidades, barreiras e apoios foram identificados como fatores de análise. Como resultado, houve identificação de impactos positivos e negativos em relação aos estudantes masculinos, em que assumiam experiências de liderança ou de invisibilidade. Com o estudo, os autores promoveram a discussão acerca das percepções de oportunidades vocacionais e educacionais, suportes e barreiras quando homens inserem-se em profissões predominantemente femininas.

Por fim, vale destacar os resultados encontrados em uma análise dos efeitos de mecanismos cognitivos, demográficos, afetivos, sociais e contextuais em relação ao desenvolvimento da intenção de empreender. Os dados foram coletados globalmente, com a participação de 54 países e milhares de respondentes. Constatou-se que expectativas de carreira empresarial e crenças de autoeficácia empreendedora possuem forte relação com a intenção empreendedora. Foram identificadas, ainda, fontes relevantes de autoeficácia empreendedora, como experiências anteriores como donos de negócios, persuasão dos meios de comunicação e medo do fracasso. No tocante ao perfil institucional do país e as

fontes de autoeficácia empreendedora, verificou-se a existência de uma relação moderada (FARASHAH, 2015).

Com o exposto, pressupõe-se que as características e as vivências do indivíduo, pessoais ou contextuais, são fundamentais na formação de mecanismos cognitivos relacionadas à carreira. Além disso, aspectos que influenciam diretamente o comportamento possuem estrita relação com as crenças e os interesses individuais desenvolvidos pela carreira escolhida. Evidencia-se, portanto, a importância do modelo proposto pela TSCDC, sendo ele adequado para explicar o problema apresentado nesta pesquisa.

2.2 CARREIRA

2.2.1 Novas Concepções e Significações da Carreira

Questões inerentes à carreira inserem-se no conjunto de interesses e preocupações que envolvem os indivíduos ao longo de suas vidas, sendo a temática relevante na literatura acadêmica principalmente por assumir significados cada vez mais específicos e contextualizados. Além disso, o tema exerce impacto não só para os profissionais dos inúmeros segmentos de atuação, mas também para as organizações, tendo em vista a influência dessas em importantes aspectos de seus membros, como o desempenho, a saúde e o bem-estar (MAGALHÃES; BENDASSOLLI, 2013; NEVES; TREVISAN; JOÃO, 2013).

O conceito de carreira assumiu, ao longo do tempo, significados variados e diferentes configurações, tendo sua origem no decorrer do século XIX, época em que havia predominância de uma sociedade industrial capitalista liberal (CHANLAT, 1995; MAGALHÃES; BENDASSOLLI, 2013). Assim como outras temáticas provenientes das ciências sociais, o conceito carrega certa ambiguidade por colecionar uma diversidade de sentidos. Compreende-se, dessa forma, que toda sociedade fornece características sociais, culturais, econômicas e políticas nas quais as carreiras nascem, desenvolvem e morrem – o que caracteriza o caráter transformacional das significações e configurações das carreiras (BENDASSOLLI, 2009; CHANLAT, 1995).

Nessa concepção, é importante contextualizar sobre os principais marcos históricos que envolvem os estudos sobre carreira e a sua relação com o trabalho. As

características do trabalho nos séculos XVIII e XIX eram pautadas em relações institucionalizadas em torno dos sistemas de trabalho e do trabalhador. A industrialização influenciou significativamente a forma em que eram realizadas a divisão e o controle social dos trabalhos, marcada pela padronização de tarefas e pelo controle de relacionamentos interpessoais. Ao operário, era destinada a execução das atividades; ao administrador, o planejamento das rotinas e ações, o que fez surgir duas espécies paralelas de carreiras que perpassaram por muitos anos (MAGALHÃES; BENDASSOLLI, 2013).

A partir do século XIX, o avanço na carreira ocorria por meio da ascensão vertical na hierarquia da empresa ou por aspectos como tempo de trabalho e experiência. O percurso profissional era determinado, em maior parte, pelas organizações e menos pelos indivíduos (BORGES; DE ANDRADE, 2014; MAGALHÃES; BENDASSOLLI, 2013). Nesse momento, a carreira apresentou características embasadas nos estudos de Weber (1999), tendo sido o precursor das análises sobre a natureza burocrática da carreira. Nessa perspectiva, a carreira era considerada como uma trajetória do indivíduo, mas determinada pela organização por meio de regras, procedimentos e hierarquia (MAGALHÃES; BENDASSOLLI, 2013).

De acordo com Chanlat (1995), nas sociedades industrializadas, as carreiras podem ser reagrupadas em dois modelos principais que englobam características elementares, quais sejam: o modelo tradicional e o modelo moderno. O primeiro modelo vigorou até os anos de 1970 e incluiu ideias de que a carreira era feita por um homem pertencente aos grupos dominantes socialmente. Era marcada pela estabilidade, progressão linear vertical e divisões de sexo, além de ser determinada pelas organizações. Em contrapartida, o modelo moderno, desenvolvido a partir dos anos 1970, abarcou pressupostos menos tradicionalistas e resultantes de mudanças sociais, tais como elevação dos graus de instrução, universalização do tecido social, feminização do mercado de trabalho, aumento dos direitos individuais, flexibilização do trabalho e globalização da economia. Esse modelo mais recente pauta-se na instabilidade, descontinuidade e horizontalidade (CHANLAT, 1995).

No modelo tradicional, a maioria das pessoas enxergava a carreira como uma extensa escada, em que o indivíduo deveria encontrá-la ao ingressar no mercado de trabalho e subir os degraus para assumir níveis mais altos de responsabilidade,

status e salário. Contudo, as concepções atuais de carreira não podem mais ser comparadas a uma escada, mas sim a uma espiral (EVANS, 1996). Admite-se que os indivíduos “[...] não se vêem apenas com uma única carreira, mas sim com duas, ou três, ou até quatro carreiras diferentes durante o curso de suas vidas” (EVANS, 1996, p. 17). Neves, Trevisan e João (2013) admitem que a empregabilidade e os vínculos de curta duração inserem-se nesta nova realidade no campo do trabalho, e não mais no emprego conquistado para toda a vida.

É nesse contexto de variadas significações da carreira que Duarte e Silva (2013) apontam que o construto passou por inúmeras evoluções ao longo do tempo, destacando que “da proeminência da organização sobre o indivíduo, que predominou na maior parte do século XX, emergiu uma compreensão inversa, sustentada nas trajetórias e escolhas individuais” (DUARTE; SILVA, 2013, p. 736). Sullivan (1999, p. 457, tradução nossa) complementa, ao afirmar que “a forma como enxergamos a carreira mudou drasticamente”. Cavazotte, Lemos e Viana (2012, p. 165) concordam e destacam que “a literatura que discute a configuração atual das carreiras destaca uma transformação substantiva em sua estrutura”.

Assim, ainda considerando as transformações na carreira, as organizações passaram nas últimas décadas por inúmeras mudanças em suas operações, o que evidenciou a importância da atuação do indivíduo e de sua avaliação sobre a própria carreira. Houve modificação, portanto, das possibilidades identificadas pelas pessoas para a construção de suas carreiras no ambiente organizacional. Dessa forma, a carreira organizacional técnico-científica, associada à ascensão na escala hierárquica, aos benefícios crescentes e às promoções, não se torna mais adequada, uma vez que nem sempre valoriza qualidades como a iniciativa, a reflexividade ou a criatividade (PINHO; KILIMNIK; ANDRADE, 2015).

Busca-se, enfim, uma definição atual e integrativa de carreira, sendo coerente com as transformações nas quais as relações de trabalho estiveram inseridas. A carreira contemporânea envolve expectativas, comportamentos, cognições, necessidades e sentimentos dos indivíduos, e esses participam de um processo que abarca o autodesenvolvimento orientado por propósitos de vida e de trabalho, sendo ambos mediados pelo mercado de trabalho (CREED; HOOD, 2009). A carreira é, portanto, “[...] um construto multidimensional influenciado por fatores de ordem psicológica,

social, econômica e pelas circunstâncias concretas vivenciadas pelo indivíduo ao longo de seu ciclo de vida” (MAGALHÃES; BENDASSOLLI, 2013, p. 440).

Essa definição deu ensejo a modelos emergentes de carreira que são considerados na literatura científica sobre o tema (MAGALHÃES; BENDASSOLLI, 2013). De acordo com Inkson (2007) e Magalhães e Bendassolli (2013), as configurações atuais de carreira podem ser divididas em cinco modelos principais, sendo eles: 1) carreira sem fronteiras (ARTHUR, 1994; ARTHUR; ROUSSEAU, 1996); 2) carreira proteana (HALL, 1976, 2002, 2004); 3) craft career (POEHNELL; AMUNDSON, 2002); 4) carreira portfólio (BRISCOE; HALL, 2006); e, 5) carreira multidirecional (MAINIERO; SULLIVAN, 2006; SULLIVAN et al., 2009). O quadro abaixo demonstra alguns pressupostos teóricos dessas perspectivas de carreira:

Quadro 3 – Abordagens Contemporâneas de Carreira

Abordagem	Características Principais
Carreira sem Fronteiras	Mobilidade e flexibilidade nos arranjos de trabalho Pluralidade de contextos de trabalho Indivíduos atravessam fronteiras e barreiras Emprego em tempo parcial Teletrabalho Empregos temporários
Carreira Proteana	Indivíduo está no comando, e não as organizações Crescimento da liberdade e da flexibilidade Alto nível de mobilidade Aprendizado contínuo, autodirecionamento A empregabilidade favorece o sucesso Ser humano integral, e não apenas no trabalho Sucesso psicológico e satisfação pessoal no trabalho
<i>Craft Career</i>	Carreira como arte Os indivíduos são artesãos Esforço criativo Expressividade e capacidade de integrar técnicas Autonomia, criatividade, invenção, sensibilidade
Carreira Portfólio	Flexibilização das identidades pessoais Gerenciamento orientado por valores e autodirecionamento Flexibilização das áreas do conhecimento individual Diversificação de atividades profissionais Empenho em ações e atividades diversificadas pelo indivíduo
Carreira Multidimensional	Não linearidade das experiências profissionais Orientação pela autenticidade, equilíbrio e desafios Flexibilização e dinamicidade de ação individual Revisão e alteração contínua de objetivos profissionais

Fonte: Magalhães e Bendassolli (2013) e Sullivan e Baruch (2009).

Essas abordagens evidenciam o compromisso dos indivíduos em realizar atividades autogerenciadas para criar opções diversificadas de atuação, que lhes permitam alcançar os seus objetivos e a empregabilidade. Conclui-se, pois, que além de direcionar o conceito de carreira para algo dinâmico e fluido (antes hierarquizada e rígida), há também a redução da responsabilidade das organizações pela carreira do empregado e direcionamento substancial desta responsabilidade ao próprio indivíduo, já que ele é quem assume a maior parcela dos riscos (PINHO; KILIMNIK; ANDRADE, 2015).

Destaca-se, por fim, que os indivíduos assumem crescentemente a responsabilidade de desenvolver suas próprias carreiras (OLIVEIRA et al., 2009). Conforme Amaral et al. (2012), após as mudanças recentes do mercado, os indivíduos passaram a gerir sozinhos as suas carreiras. Teixeira e Gomes (2005, p. 327) explicam que “a decisão de carreira não se limita à escolha de um campo específico de atuação dentro da profissão, mas implica também na preparação e na determinação do indivíduo para implementar seus projetos”.

Diversos estudos empíricos estão sendo desenvolvidos sobre essa temática. Vasconcelos et al. (2010) envolveram respondentes em uma investigação cujo objetivo era identificar e discutir âncoras de carreira percebidas. Os sujeitos de pesquisas eram nascidos a partir de 1978, todos com graduação completa e no mínimo três anos de formados, de ambos os sexos. As evidências identificadas revelaram que a âncora com maior destaque foi estilo de vida, o que demonstra que os participantes buscam oportunidades de trabalho nas quais seja possível conciliar necessidades pessoais, familiares e de carreira. Na sequência, a âncora mais citada foi a criatividade empresarial, a qual remete às novas significações de carreira. Os autores destacam o modelo de autogestão da carreira e as diferentes formas que ela pode assumir de acordo com a necessidade e a criatividade do indivíduo.

Em outro estudo, realizado por Andrade, Kilimnik e Pardini (2011), foi desenvolvida uma investigação em que uma das finalidades era verificar se os valores e as atitudes dos participantes são mais aderentes às características da carreira tradicional ou da carreira proteana. Os sujeitos de pesquisa foram alunos de graduação e pós-graduação em Administração. Os resultados indicaram maior inclinação dos sujeitos de pesquisa aos valores da carreira proteana, refletindo a

valorização do autogerenciamento e da satisfação. Além disso, os autores observaram que os participantes percebem a carreira como desafiante e arriscada, e a maior satisfação vincula-se ao sentimento de realização pelo trabalho executado.

Em uma pesquisa recente, o autogerenciamento e o direcionamento para valores foram analisados em uma amostra de estudantes de uma universidade federal da região sudeste brasileira. Um dos objetivos foi compreender a preditividade dessas dimensões tendo em vista aspectos psicológicos e sociodemográficos. Pelos resultados, observou-se que os preditores mais comuns do autogerenciamento são a abertura para experiência, a conscienciosidade e o controle interno; e do direcionamento de valores são a socialização e a abertura para experiência (BORGES; DE ANDRADE, 2014).

O tema foi também inserido em uma investigação em que se buscou compreender as características proteanas e afetivas vinculadas à carreira de estudantes de graduação do curso de Psicologia, inseridas em instituições localizadas no sudeste brasileiro. Almejou-se ainda explorar como o plano de carreira foi influenciado pelo comportamento exploratório, personalidade e autoeficácia. Verificou-se que características de personalidade como neuroticismo, extroversão, abertura para experiências e conscienciosidade, além da autoeficácia e do comportamento exploratório, foram verificadas como preditoras do autogerenciamento e do direcionamento para valores, sendo condizentes com as orientações recentes de carreira (DE ANDRADE et al., 2016).

Sá, Lemos e Cavazotte (2014), a fim de contribuir para o entendimento das expectativas de carreira dos entrantes atuais no mercado de trabalho, conduziram uma pesquisa com jovens. Para tanto, consideraram a literatura sobre o conceito tradicional e as novas significações de carreira. Os resultados demonstraram que aspectos tanto das carreiras tradicionais (crescimento vertical na empresa, remuneração atraente, treinamentos promovidos pela empresa, reconhecimento, segurança) quanto das modernas configurações de carreira (expectativa de rápida ascensão, flexibilidade, qualidade de vida, satisfação, desafio, autonomia) foram percebidas nas expectativas dos sujeitos de pesquisa. Por misturar características e significados distintos de carreira, os autores advertem que os resultados trazem mais

indagações ao campo, e sinalizam o quanto é complexa a missão de responder aos anseios dos novos profissionais.

Nessa perspectiva, torna-se evidente que existem características particulares inerentes aos jovens que estão constituindo o mundo corporativo. É relevante, por isso, a busca pelo entendimento de como esse grupo percebe as barreiras de carreiras e de que forma essas barreiras contribuem ou não para a empregabilidade e a satisfação, além de como os recursos de adaptabilidade contribuem para a empregabilidade e a satisfação com a carreira. Almeja-se, portanto, clarificar essas questões. O tópico a seguir contextualiza sobre aspectos atuais de carreira tendo o enfoque no mercado de trabalho brasileiro.

2.2.2 Contexto Atual do Mercado de Trabalho e Diversidade

As diversas transformações que vêm afetando o mundo corporativo, principalmente nas últimas décadas, são cada vez mais perceptíveis. As ressignificações do vínculo entre indivíduo e trabalho vêm sendo abordadas de maneiras diversas na academia. Dentre as inúmeras mudanças, pode-se mencionar a crescente preocupação com a empregabilidade, a instabilidade das relações empregatícias, a competição acirrada nos espaços de trabalho e a ruptura dos indivíduos com as carreiras organizacionais (BALASSIANO; COSTA, 2006; CAVAZOTTE; LEMOS; VIANA, 2012; DUTRA, 2000).

Ao considerar o contexto atual do mercado de trabalho e do desenvolvimento da carreira, torna-se relevante refletir sobre como os jovens brasileiros estão se inserindo nesse cenário de tantas particularidades. Santos e Gimenez (2015) observaram intensas alterações nos últimos anos nas condições de inserção no mercado de trabalho brasileiro pelos jovens. Os autores indicam, por exemplo, os avanços no contexto de trabalho, as melhorias sociais e, mais recentemente, a desaceleração da economia nacional e do ritmo da oferta de empregos. Salientam ainda que outros fatores, como as mudanças recentes do padrão demográfico no país, bem como o impacto de políticas voltadas para o mercado de trabalho e para a proteção social, estão influenciando de maneira inequívoca as condições e as formas pelas quais os jovens estão se inserindo no contexto laboral.

Os jovens constituem um segmento da força trabalhista com elevada vulnerabilidade social e apresentam, historicamente, alta taxa de participação no mercado de

trabalho brasileiro. As características do mercado de trabalho nacional, bem como do processo de inclusão de jovens nesse mercado, são produtos do histórico concentrador e excludente de desenvolvimento econômico no país, que apresenta altos índices de desigualdade regional, econômica e social. Além disso, a taxa elevada de participação laboral dos jovens no Brasil esteve associada a explorações de trabalho degradantes, com influências negativas sobre a educação desse grupo (SANTOS; GIMENEZ, 2015).

Muito embora tenham ocorrido mudanças, são visíveis os aspectos relacionados à inserção de pessoas com características específicas no mercado de trabalho. Nesse sentido, tais características facilitam a entrada de alguns grupos, mas dificultam a entrada profissional de outros grupos. Uma pesquisa realizada pelo Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP, 2017) envolveu 447.056 estudantes concluintes da educação superior de cursos diversos, e foram identificadas estas características quanto ao perfil socioeconômico: 59,9% se consideram brancos, seguidos de pardos (30,1%) e negros (7,7%); 25% possuem renda familiar de 1,5 a 3 salários mínimos, seguidos de 21% de 3 a 4,5 salários mínimos; 68,9% são solteiros, seguidos de 23,9% casados; 56,6% moram com os pais e/ou parentes; 33,8% são os primeiros na família com formação universitária; 48,9% trabalham 40 horas ou mais por semana.

No tocante ao contexto financeiro e econômico, houve nas últimas décadas mudanças no processo em que os jovens se inserem no mercado de trabalho (BALTAR et al., 2010; KREIN; SANTOS; NUNES, 2011; SANTOS; GIMENEZ, 2015). O processo de transição demográfica brasileira, que contou com a diminuição da taxa de natalidade e do ritmo de aumento da população no país, iniciou-se ao final dos anos de 1960, mas somente a partir dos anos 2000 resultou em significativa redução da população jovem em idade economicamente ativa. Assim, os impactos favoráveis desse processo, somados às políticas sociais, influenciaram para a elevação do crescimento econômico. Logo, os jovens contaram com melhorias significativas em aspectos sociais e de trabalho (SANTOS; GIMENEZ, 2015).

Entre o período de 2004 a 2010, o crescimento econômico no país provocou impactos positivos, como a geração de empregos, o crescimento dos trabalhos formais, o aumento dos salários, a diminuição do desemprego e a queda de

ocupações informais (BALTAR et al., 2010; KREIN; SANTOS; NUNES, 2011; SANTOS; GIMENEZ, 2015). Nos anos seguintes, de 2010 a 2013, os dados demonstrados pelo IBGE indicaram uma tendência semelhante. No entanto, indicadores de anos mais recentes (2014 a 2015) apontaram para a diminuição da população que possui ocupação nas metrópoles, além do aumento do desemprego e da estagnação do processo que amplia a formalização dos postos de trabalho (SANTOS; GIMENEZ, 2015).

Considerando a recente estagnação econômica brasileira, Santos e Gimenez (2015, p. 159) entendem que “[...] a redução do peso dos jovens e de sua taxa de atividade não foi capaz de evitar uma forte elevação do número de desocupados, maior do que para o conjunto dos ocupados [...]”. Dessa forma, o segmento juvenil, o qual possui atualmente uma das maiores taxas de desemprego, é um dos que mais sofre as influências negativas pela continuidade da crise econômica nacional (SANTOS; GIMENEZ, 2015).

Indicadores do IBGE (2017b) referentes ao terceiro trimestre de 2017 revelaram que a taxa de desocupação no Brasil chegou a 12,4%, o que totalizou 13 milhões de pessoas desempregadas, e apresentou elevação de 0,6% ao comparar com o terceiro trimestre do ano anterior. Esses índices representam taxas elevadas de desemprego, além de um aumento significativo em relação aos períodos anteriores, conforme demonstrado na Tabela 1.

Tabela 1 – Taxas Médias de Desocupação no Brasil (2012 a 2017)

Índice Geral Brasil 3º Trimestre / Ano	2012	2013	2014	2015	2016	2017
%	7,1	6,9	6,8	8,9	11,8	12,4

Fonte: IBGE (2017b).

Em relação aos jovens, a taxa de desocupação das pessoas com idades entre 18 e 24 anos chegou a 26,5%, sendo patamar elevado se comparado à média total no período (12,4%). Para outras faixas de idade, os índices são inferiores: 11,3% para pessoas com 25 a 39 anos; 7,4% para 40 a 59 anos; e, 4,3% para 60 anos ou mais (IBGE, 2017b). Na sequência são demonstrados os índices com o evidente aumento nos últimos anos:

Tabela 2 – Taxas Médias de Desocupação por Idade (2012 a 2017)

Taxa de Desocupação Brasil	2012	2013	2014	2015	2016	2017
3º Trimestre / Ano						
18 a 24 anos (%)	14,4	15,1	15,3	19,7	25,7	26,5
25 a 39 anos (%)	6,7	6,6	6,4	8,6	10,9	11,3
40 a 59 anos (%)	3,7	3,4	3,4	4,6	6,7	7,4
60 anos ou mais (%)	1,7	1,8	1,9	2,7	3,6	4,3

Fonte: IBGE (2017b).

No tocante às características de cor ou raça da força de trabalho brasileira, a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), divulgada pelo IBGE (2017a) referente ao último trimestre de 2016⁸ indicou que as pessoas de cor branca, embora não constituíssem o maior grupo na população total do Brasil e na força de trabalho, compreenderam o maior percentual da população ocupada com 46,2%, seguidos dos pardos com 43,9% e dos negros com 8,9%. Quanto ao rendimento médio real habitual⁹, o valor médio da renda dos brancos (R\$2.660) foi superior ao valor médio geral (R\$2.043), enquanto para pardos (R\$1.480) e para negros (R\$1.461), os valores foram abaixo dessa média.

Nas Tabelas 3 e 4, diversos indicadores do IBGE (2017b) mais recentes apresentam outros detalhes do mercado de trabalho brasileiro, incluindo a cor e o sexo dos indivíduos.

Tabela 3 – Características de Cor do Mercado de Trabalho em 2017

(continua)

População em Idade para Trabalhar (14 anos ou mais de idade) 168,7 milhões	Frequência Relativa (%)
Pardos 78,1 milhões	46,3
Brancos 74,6 milhões	44,2
Negros 14,7 milhões	8,7
Nível da Ocupação* Taxa Média = 54,1%	Frequência Relativa (%)
Brancos	56,5
Negros	55,5
Pardos	51,6

⁸ Data-base da última PNAD que relaciona características da força de trabalho por cor ou raça, com periodicidade anual, divulgada pelo IBGE em 23 de fevereiro de 2017.

⁹ Trata-se do rendimento bruto real médio que é recebido habitualmente nos trabalhos em que as pessoas ocupadas apresentavam na data (IBGE, 2017a).

População Desocupada 13 milhões	Frequência Relativa (%)
Pardos 6,8 milhões	52,6
Branco 4,7 milhões	35,6
Negros 1,5 milhões	11,1
Taxa de Desocupação Taxa Média = 12,4%	Frequência Relativa (%)
Negros	15,1
Pardos	14,5
Branco	9,9

Fonte: IBGE (2017b).

Nota: *Percentual de pessoas ocupadas em relação às pessoas em idade para trabalhar (IBGE, 2017b).

As pessoas de cor parda apresentam, ao final do terceiro trimestre de 2017, o maior grupo em idade para trabalhar no Brasil. O nível da ocupação é maior, porém, para as pessoas de cor branca. A população desocupada é formada em sua maioria por pardos, obtendo diferença significativa acima do grupo de brancos, que formam o segundo maior grupo. Já a taxa de desocupação é maior entre os negros, estando aproximadamente três pontos percentuais acima da média nacional. Os pardos aparecem como o segundo maior grupo, com dois pontos percentuais acima da média. Por fim, os brancos, que constituem o menor grupo e possuem a taxa abaixo da média do país.

Tabela 4 – Características de Sexo do Mercado de Trabalho em 2017

População em Idade para Trabalhar (14 anos ou mais de idade) 168,7 milhões	Frequência Relativa (%)
Mulheres 88,2 milhões	52,3
Homens 80,5 milhões	47,7
Nível da Ocupação Taxa Média = 54,1%	Frequência Relativa (%)
Homens	64,1
Mulheres	45,0
População Desocupada 13 milhões	Frequência Relativa (%)
Mulheres 6,6 milhões	50,7
Homens 6,4 milhões	49,3
Taxa de Desocupação Taxa Média = 12,4%	Frequência Relativa (%)
Mulheres	14,2
Homens	11,0

Fonte: IBGE (2017b).

Verifica-se que, das pessoas aptas ao trabalho conforme a idade, as mulheres formam o maior grupo. A situação é contrária, porém, quando se compara o nível da ocupação no mercado de trabalho. Esse índice aponta diferenças significativas entre os sexos, sendo o dos homens dez pontos percentuais acima da média nacional, e o

das mulheres aproximadamente 10 pontos abaixo. O índice de população desocupada demonstra que as mulheres superaram os homens. Em referência à taxa de desocupação, também há diferenças significativas, em que as mulheres estão aproximadamente dois pontos percentuais acima da média (IBGE, 2017b).

Os dados expostos são relevantes para evidenciar as dificuldades no mercado de trabalho que são enfrentadas por grupos de pessoas tendo em vista suas características sociodemográficas. Percebe-se, assim, que as diferenças individuais exercem impacto sobre as relações trabalhistas. Devido a isso, considerando que o mercado de trabalho no Brasil é profundamente heterogêneo, em que existe, por exemplo, condições de subdesenvolvimento dos mercados de trabalho (OLIVEIRA; PRONI, 2016), estudos que impulsionam reflexões críticas acerca dessa característica merecem destaque devido à relevância e urgência do tema. O tópico seguinte caminha nessa direção e abarca conceitos que englobam condições adversas que dificultam o indivíduo em seu desenvolvimento profissional.

2.2.3 Barreiras de Carreira

O conceito de barreiras de carreiras originou-se nas décadas de 1970 e 1980, no contexto em que se buscava investigar as particularidades do desenvolvimento da carreira das mulheres. Ao longo dos anos, as investigações se expandiram e passaram a considerar as práticas que promovem a igualdade de oportunidades para as diversas populações que possuem maiores riscos de sofrerem preterimento na carreira devido a condições diversas como raça, etnia, sexualidade, religião, economia e saúde (CARDOSO, 2009).

Cardoso (2009) explica que os estudos pioneiros sobre o tema não apresentavam consenso quanto aos principais conceitos, e a multiplicidade de definições e tipologias fez emergir duas perspectivas distintas: a primeira com a defesa da dicotomização das barreiras como internas ou externas aos indivíduos; e, a segunda, com a explicação sobre as taxonomias com múltiplos componentes. Atualmente, porém, o autor entende que, principalmente pela falta de comprovação empírica de outras propostas, foi alcançado o consenso da consideração da taxonomia interno e externo.

De acordo com Swanson e Woitke (1997, p. 446, tradução nossa), barreiras de carreira podem ser definidas como “[...] acontecimentos ou condições, seja no interior do indivíduo ou no seu contexto, que lhe dificultam o progresso na carreira”. E complementam: “as barreiras não são impenetráveis, e podem ser superadas, porém com diferentes graus de dificuldade de acordo com a natureza da barreira específica e as características do indivíduo” (SWANSON; WOITKE, 1997, p. 446, tradução nossa). Para Cardoso, barreiras de carreira são todas as condições, no indivíduo ou no seu contexto, que dificultam a progressão ou o desenvolvimento da carreira (CARDOSO, 2009). London (2014) também explica que barreiras de carreira referem-se aos acontecimentos com potencial elevado de afetar negativamente a progressão na carreira, podendo ser resultantes de fatores internos ou externos ao indivíduo.

Os estudos que envolvem o processo de percepção de barreiras de carreira ganharam destaque ao final do século XX, com os grupos de pesquisa liderados por Jane L. Swanson (SWANSON; DANIELS; TOKAR, 1996; SWANSON; WOITKE, 1997). Baseados na abordagem da TSCDC, os pesquisadores defendiam que o processo em que as pessoas consideravam o quanto uma barreira poderia dificultar o progresso da carreira tende a ocorrer em duas etapas. Na primeira etapa, os indivíduos avaliam a probabilidade de ocorrência a eles próprios de uma determinada barreira, percebida em seu exterior, caracterizando uma expectativa de resultado. Em caso positivo, a segunda etapa leva os indivíduos à reflexão se será possível superar a barreira percebida, caracterizando uma expectativa de autoeficácia (CARDOSO, 2009; SWANSON; DANIELS; TOKAR, 1996; SWANSON; WOITKE, 1997). Durante esse processo, observava-se que aqueles que possuíam expectativas de autoeficácia elevadas, costumavam minimizar as dificuldades percebidas e perceber um menor número de barreiras. Em contrapartida, aqueles com expectativas de autoeficácia baixas, percebiam maior número de barreiras, colocando-as como limitadoras do desenvolvimento da carreira (CARDOSO, 2009; CARDOSO; MOREIRA, 2009).

Conforme entendimento de Swanson e Woite (1997), esse processo possui implicações relevantes, como saber o quanto uma pessoa acredita que uma barreira irá impactar em sua carreira, ou a crença sobre o quanto a barreira é presente em sua vida. Ainda, as crenças de que uma barreira dificilmente irá acarretar em

dificuldades no progresso da carreira podem ocorrer porque o indivíduo acredita que há baixa possibilidade de ocorrência da barreira ou porque a barreira irá ocorrer, mas que ele terá condições de superá-la. Essa distinção insere-se no contexto da abordagem social cognitiva e inclui nas relações de barreiras percebidas outras variáveis que são essenciais para compreender o conceito, como a autoeficácia e a autoestima (SWANSON; WOITE, 1997).

Lent, Brown e Hackett (2000) explicam que a percepção de barreiras envolve expectativas de resultado a curto prazo que provocam influências em expectativas de resultado a longo prazo. Cardoso (2009) considera, nessa perspectiva, que duas pessoas que apresentam as mesmas expectativas de resultado a longo prazo podem ter percepções diferenciadas face ao alcance do objetivo, uma vez que possuem diferentes expectativas de resultado a curto prazo.

Pesquisas empíricas recentes sobre barreiras de carreira vêm sendo realizadas com frequência sob a ótica de jovens. Uma investigação realizada por Teixeira e Gomes (2005) envolveu estudantes em fim de curso universitário de uma instituição pública brasileira, em que foram verificadas as seguintes variáveis como preditoras da decisão de carreira: percepção de oportunidades profissionais, autoeficácia profissional, clareza de autoconceito, exploração de informação, apoio percebido para a profissão e baixa percepção de barreiras. Desses fatores, concluiu-se que a percepção de oportunidades, a autoeficácia profissional e a clareza de autoconceito foram as mais influentes. Os autores sugerem que as universidades busquem promover com mais ênfase o autoconceito e a autoeficácia junto aos alunos e que ofereçam atividades para desenvolver metas profissionais, levando-os, assim, a maior reflexão e responsabilização sobre o caminho percorrido na universidade e no mercado de trabalho.

Outro estudo sobre o tema articulou percepções de barreira e diversidade com estudantes de Portugal no último ano do ensino médio. A finalidade era analisar diferenças individuais face ao grupo sexual em relação ao processo de exploração e nível de indecisão de carreira durante o período de transição escolar. Os resultados demonstraram diferenças relevantes entre alunos do sexo masculino e feminino (em desfavor destas) nas seguintes crenças associadas à exploração e decisão de carreira: visão positiva sobre o mercado de trabalho e maior importância à

concretização das preferências ou objetivos de carreira. Os pesquisadores concluem que a percepção de várias barreiras internas e externas pelas alunas são um dos principais motivos para elas diminuírem as expectativas de autoeficácia em relação à carreira (FARIA; TAVEIRA; SAAVEDRA, 2008).

Uma pesquisa que também incluiu questões de diversidade e de barreiras de carreira acessou estudantes de várias áreas de estudo de uma das principais universidades em Israel. Os participantes se dividiam em três diferentes grupos culturais israelenses. O objetivo foi investigar diferenças étnicas e de sexo na percepção de jovens adultos acerca de barreiras de carreira pessoais e grupais. Observou-se que as percepções quanto aos tipos de barreiras de carreira, ao senso de eficácia e de enfrentamento diferem conforme o sexo e a etnia. Além disso, os participantes consideraram que as barreiras de grupo são percebidas em níveis mais altos que as barreiras pessoais (por exemplo, grupos minoritários percebem maior nível de discriminação dirigida ao grupo se comparado ao indivíduo) (LIPSHITS-BRAZILER; TATAR, 2012).

Wright et al. (2014) utilizaram a TSCDC em uma investigação com estudantes norte-americanos, em que almejou examinar influentes da autoeficácia acadêmica e da decisão de carreira dos universitários. Os resultados indicaram que os participantes que estavam em um relacionamento amoroso mais seguro e estável perceberam maior nível de apoio social e menor quantidade de barreiras profissionais, além de apresentarem maior eficácia na vida acadêmica e profissional. O achado é consistente com pesquisas anteriores que relacionaram relacionamentos humanos seguros com maior suporte social e menor percepções de barreiras.

Um estudo que envolveu estudantes de graduação de universidades estaduais na Lituânia explorou o papel das barreiras de carreira percebidas, interna e externamente, sobre os resultados vocacionais positivos dos estudantes de graduação. Foi demonstrado que apenas as barreiras internas são negativamente associadas aos resultados vocacionais dos alunos. Constatou-se que a maior satisfação acadêmica foi mediadora parcial na relação entre barreiras de carreira percebidas e compromisso de identidade vocacional. Ainda, revelou-se que as barreiras de carreira apresentam relação negativa com o compromisso de identidade vocacional por meio da maior satisfação acadêmica (URBANAVICIUTE et al., 2016).

O conjunto de resultados encontrados expõe-se como uma possível corroboração da presença da influência das percepções de barreiras de carreira no desenvolvimento profissional e nos resultados alcançados. Destaca-se ainda que, conforme já explicitado, as barreiras de carreira compreendem as condições internas e externas ao indivíduo, e neste estudo o enfoque será na percepção das barreiras externas. O capítulo teórico a seguir esclarece sobre recursos e capacidades utilizadas pelos indivíduos para superar dificuldades e desenvolverem suas próprias carreiras.

2.2.4 Adaptabilidade e Desenvolvimento de Carreira

Adaptabilidade significa, segundo Savickas (1997), a capacidade individual de mudar e de se adaptar às novas circunstâncias sem dificuldade elevada. Para o autor, a necessidade de adaptação às mudanças intermináveis as quais os indivíduos estão expostos deve ser contínua para o desenvolvimento de carreira, em detrimento de ações lineares e previsíveis. Nessa perspectiva, a adaptabilidade de carreira é definida, em sentido amplo, como a habilidade do indivíduo para lidar não apenas com tarefas previsíveis de planejamento de carreira, mas também com ajustes imprevisíveis impostos pela vida pessoal e profissional.

Essa conceituação é relevante em estudos que tratam do desenvolvimento de carreira. O termo foi criado no campo do desenvolvimento vocacional como uma extensão de maturidade de carreira em que o enfoque estava na adolescência e início da vida adulta, e que era definida como a habilidade individual para enfrentar atividades de desenvolvimento profissional (AMBIEL, 2014; AUDIBERT, TEIXEIRA, 2015). Porém, as mudanças expressivas no mundo do trabalho provocaram a ampliação do conceito, principalmente a partir do final do século XX. A diminuição da previsibilidade e linearidade das trajetórias profissionais passou a demandar dos indivíduos uma constante capacidade de adaptação (AMBIEL, 2014). Assim, o foco do conceito que era antes em pessoas que estavam escolhendo suas ocupações perdeu espaço, e o termo maturidade foi substituído por adaptabilidade de carreira para todo o ciclo de vida (AMBIEL, 2014; SAVICKAS, 1997).

Em uma revisão sistemática sobre o tema, Johnston (2016) apresenta conceitos que são utilizados com frequência em estudos para determinarem a adaptabilidade de carreira, sendo esses fundamentados na literatura de Savickas (1997, 2005). Considerando esses conceitos, a adaptabilidade pode ser definida atualmente como

uma habilidade individual benéfica para enfrentar períodos de mudanças profissionais, tarefas de desenvolvimento de carreira e desafios imprevisíveis. É percebida como um recurso que conduz respostas e que serve de apoio para alcançar resultados positivos. É caracterizada, por fim, como uma capacidade de autorregulação de natureza psicossocial (JOHNSTON, 2016).

Nessa definição, considera-se que o indivíduo mantém comportamento de exploração de possibilidades no mercado e de curiosidade para alcançar crescimento pessoal e profissional. Exerce também perfil proativo em relação às oportunidades, além de buscar o aumento da confiança em sua capacidade mesmo em situações adversas (SAVICKAS, 1997, 2005; SAVICKAS; PORFELI, 2012). Assim, o construto é considerado multidimensional, incluindo quatro competências comportamentais que são necessárias para o seu desenvolvimento, as quais são detalhadas a seguir:

Quadro 4 – Dimensões da Adaptabilidade de Carreira

Competência	Descrição
Preocupação <i>Career Concern</i>	Planejamento da carreira Preocupação com o futuro Senso de orientação quanto ao futuro profissional Ações de planejamento e antecipação
Controle <i>Career Control</i>	Responsabilidade do indivíduo para desenvolver a sua carreira Manutenção do domínio sobre a carreira Postura ativa em fazer escolhas Enfrentamento de questões de carreira de forma assertiva Preterimento da procrastinação
Curiosidade <i>Career Curiosity</i>	Comportamento exploratório de possibilidades Ações de iniciativa e busca por oportunidades e aprendizado Experiência em diferentes atividades Envolve o autoconhecimento e o conhecimento sobre a carreira
Confiança <i>Career Confidence</i>	Atitude positiva em relação à própria competência Comportamento de busca pelas aspirações profissionais Empreendimento de esforços para o alcance de objetivos Superação de obstáculos na carreira

Fonte: Savickas (2005) e Savickas e Porfeli (2012).

Destaca-se que o conceito de adaptabilidade apresenta relevância para a compreensão das relações profissionais atuais e possui estrita relação com o desenvolvimento de carreira. O significado de carreira apresenta novas configurações e traz consigo habilidades que devem ser percebidas como favoráveis, tal como a adaptabilidade. Nesse sentido, Savickas et al. (2009) explicam que as perspectivas ocupacionais emergentes são imprevisíveis e indefinidas,

exigindo que os profissionais desenvolvam, cada vez mais, capacidades e competências que diferem primordialmente do que era exigido anteriormente.

Em um estudo sobre o tema, Savickas e Porfeli (2012) envolveram pesquisadores de diversos países para a construção da escala de adaptabilidade, a qual se dividiu, conforme a teoria, nas dimensões de preocupação, controle, curiosidade e confiança. O instrumento demonstrou invariância métrica quando aplicado em países diferentes e os índices de ajuste foram satisfatórios. Audibert e Teixeira (2015), em uma revisão brasileira da escala de adaptabilidade de carreira, envolveram estudantes universitários e, por meio da análise fatorial confirmatória, identificaram ajuste e índices de fidedignidade satisfatórios para o modelo das quatro dimensões.

Outra pesquisa recente aplicada em estudantes de graduação teve como objetivo verificar a correlação entre adaptabilidade de carreira e vivências acadêmicas. Foram verificadas correlações positivas entre ambos, principalmente com a dimensão preocupação da adaptabilidade. Em outras palavras, as pessoas que mais se preocupavam com o futuro profissional, mais procuraram se engajar em tarefas de planejamento vocacional durante a educação superior. O estudo indicou ainda que a satisfação com o curso pode ser considerada um reflexo do processo de adaptação (AMBIEL; HERNANDEZ; MARTINS, 2016).

Esses achados reforçam a importância da capacidade de mudança e de adaptação contínua dos indivíduos às diversas circunstâncias cotidianas. Ao se preocupar com o desenvolvimento de carreira, mantendo também aspectos de controle, curiosidade e confiança, os indivíduos tendem a influenciar positivamente outras dimensões inerentes à vida profissional, tais como o comprometimento e a satisfação com a carreira.

Muitas podem ser as percepções de resultados profissionais pelos indivíduos. O desenvolvimento humano inclui características singulares, e por isso os indivíduos percebem suas carreiras e os resultados alcançados de variadas formas. Na sequência serão tratados dois tipos diferentes de percepção de resultados em relação à carreira, quais sejam: empregabilidade e satisfação.

2.2.5 Empregabilidade e Satisfação com a Carreira

O conceito de empregabilidade surgiu historicamente entre programas de preparação para obtenção de emprego (GOUVEIA, 2011). Os estudos sobre empregabilidade ganharam força a partir do final dos anos 1990, tendo sido inicialmente estudada sob diferentes níveis (individual, organizacional) e em disciplinas diversas, como Administração e Psicologia (VAN DER HEIJDE; VAN DER HEIJDEN, 2006).

Recentemente, o termo é utilizado não apenas considerando habilidades específicas para se alcançar uma posição corporativa, mas refere-se também às características, crenças e competências individuais que são essenciais para conquistar e manter um trabalho ou emprego (GOUVEIA, 2011). Dessa forma, a empregabilidade vem sendo relacionada com as percepções individuais quanto aos resultados que foram alcançados na carreira (SILVA, 2016) e tem se tornado um conceito cada vez mais relevante nas relações profissionais contemporâneas (PRASKOVA; CREED; HOOD, 2015; ROTHWELL; HERBERT; ROTHWELL, 2008).

É possível defini-la, atualmente, como um fenômeno que envolve conjuntamente aspectos psicológicos e sociais, sendo a aquisição, criação ou realização contínua de habilidades para o trabalho por meio do uso de ótimas competências (DE VOS; DE HAUW; VAN DER HEIJDEN, 2011; VAN DER HEIJDE; VAN DER HEIJDEN, 2006). As percepções de empregabilidade envolvem fatores objetivos e subjetivos, que estimulam a dedicação à carreira e diminuem a percepção de insegurança (PRASKOVA; CREED; HOOD, 2015). Logo, a empregabilidade percebida favorece as percepções dos indivíduos quanto ao valor que possuem para o mercado e quanto ao nível de satisfação com a carreira. Pode-se conceber o termo, por conseguinte, como a percepção individual a respeito do processo presente de desenvolvimento de suas habilidades para se manter no emprego (SILVA, 2016).

Em uma investigação sobre percepções de empregabilidade e autoeficácia com finalistas de cursos profissionais, foi identificado que são significativas e positivas as relações entre ambos quando da transição do estudo para o trabalho. O estudo ratifica a importância da capacidade de adaptação proativa do indivíduo, caracterizada pela empregabilidade, em uma das trajetórias centrais da construção da carreira (GOUVEIA, 2011).

Relacionada também com as percepções de desempenho e resultado, encontra-se a satisfação com a carreira. De acordo com Silva (2016), empregabilidade e satisfação com a carreira podem ser caracterizados como fenômenos psicológicos inter-relacionados capazes de indicar, de forma geral, as percepções de resultados alcançados pelo indivíduo em relação às suas habilidades para manter um emprego e às suas realizações na carreira.

A satisfação com a carreira inclui julgamentos individuais do que é considerado sucesso, que pode ser mensurado de diversas formas. Os aspectos objetivos de sucesso referem-se à apreciação externa ao indivíduo, como o cargo hierárquico ocupado, as promoções e o salário recebido. Já os aspectos subjetivos baseiam-se na perspectiva psicológica do indivíduo de sua atuação na carreira, envolvendo reconhecimento, atitudes positivas, expectativas futuras e realizações (KUIJPERS; SCHYNS; SCHEERENS, 2006).

O sucesso de carreira é diferenciado também entre aspectos extrínsecos e intrínsecos. O primeiro grupo é comparado com a perspectiva objetiva de satisfação e está associado à percepção do indivíduo em conseguir alcançar suas aspirações profissionais. Já o segundo grupo refere-se à perspectiva subjetiva e diz respeito à percepção do indivíduo de suas próprias capacidades profissionais; ou seja, a reflexão sobre a carreira reflete em escolhas profissionais, que são alinhadas com as capacidades percebidas (KUIJPERS; SCHYNS; SCHEERENS, 2006).

Assume-se, pois, que o nível de satisfação com a carreira caracteriza-se como uma avaliação individual e está associado a elementos que influenciam comportamentos e percepções diversas do ser humano. Por exemplo, pessoas que apresentam maior satisfação com a carreira tendem a estar mais comprometidas profissionalmente, a se envolver de forma mais ativa com a organização e a avaliar as barreiras de carreira de forma mais positiva (BARDAGI; HUTZ, 2010).

Uma pesquisa conduzida sobre desenvolvimento de carreira com alunos de graduação buscou identificar as relações entre satisfação de vida e comprometimento com a carreira. Os resultados demonstram a importância da satisfação, já que os alunos mais satisfeitos tenderam a estar mais comprometidos com a carreira, além de apresentarem menor probabilidade de evasão e maior nível de satisfação com a vida de forma geral (BARDAGI; HUTZ, 2010).

Conclui-se, considerando o exposto, que as avaliações individuais de carreira podem ser impactadas por fatores diversos durante o processo de desenvolvimento de carreira pelos indivíduos. Essas percepções de resultados alcançados na carreira estão associadas com as percepções de adaptabilidade e de barreiras de carreiras. Nesse sentido, no tópico a seguir, as hipóteses desta pesquisa serão definidas.

2.3 MODELO TEÓRICO E HIPÓTESES DA PESQUISA

As hipóteses desta pesquisa foram elaboradas com base nos pressupostos teóricos já expostos e em evidências empíricas. Em relação às percepções de barreiras de carreira, diversos estudos já evidenciaram que há diferenças nas crenças associadas à carreira entre homens e mulheres (FARIA; TAVEIRA; SAAVEDRA, 2008; LIPSHITS-BRAZILER; TATAR, 2012). Cardoso (2009) investigou jovens e constatou que as mulheres apresentavam médias de percepção de barreiras de carreira superiores aos dos homens, e a diferença foi significativa na dimensão de discriminação sexual. Mais recentemente, Silva (2016) conduziu testes de invariância com grupos diferentes e constatou que os homens apresentaram índices mais elevados de aspectos psicológicos positivos de carreira, enquanto as mulheres se mostraram mais influenciadas por pensamentos pessimistas.

Outros aspectos de diversidade englobados em estudos também já demonstraram diferenças relevantes de percepções de barreiras externas de carreira em indivíduos – sendo esse o foco das análises. Greenhaus, Parasuraman e Wormley (1990), em uma pesquisa com gerentes vinculados a diferentes organizações, indicaram que os gerentes de cor negra se sentiam menos aceitos em seus cargos quando comparados aos gerentes de cor branca, além de considerarem que recebiam avaliações de desempenho mais baixas e apresentarem menor nível de satisfação. Dessa forma, considera-se que as percepções de empecilhos na carreira se diferem conforme características individuais, como o sexo e a cor (LIPSHITS-BRAZILER; TATAR, 2012). Assim, propõe-se a primeira hipótese: **H1**: *Existem diferenças no grau de influência das percepções de Barreiras de Carreira de acordo com variáveis sociodemográficas, em que: (H1a) as pessoas do sexo feminino apresentam maiores médias que as pessoas do sexo masculino; e, (H1b): as pessoas de cor parda ou negra apresentam maiores médias que as pessoas de cor branca.*

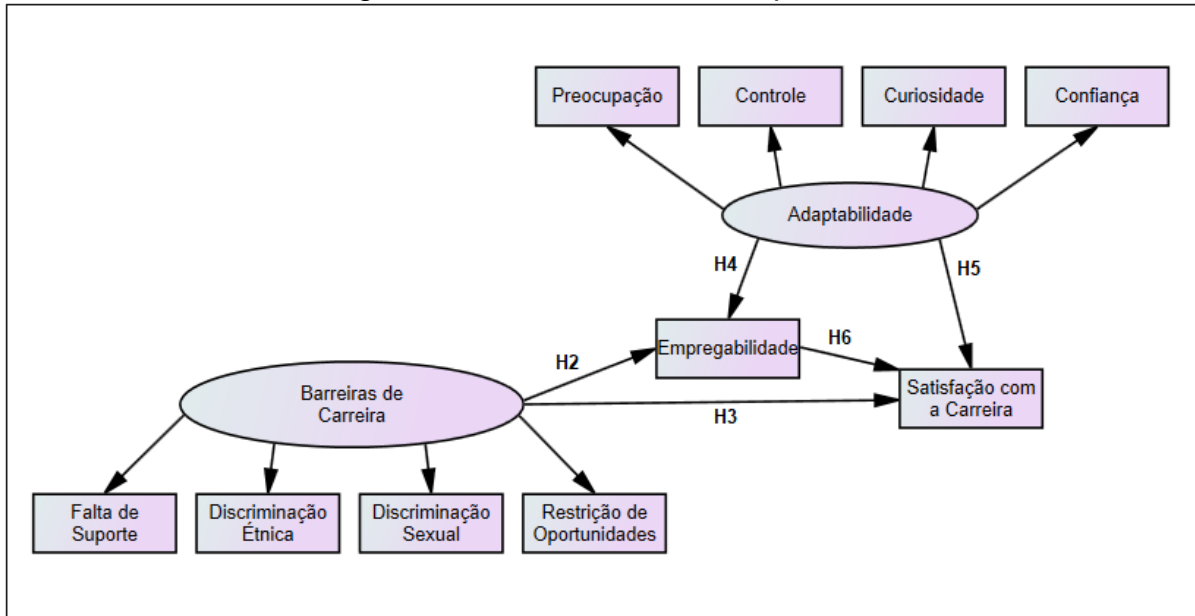
A percepção de barreiras de carreira influencia de maneira negativa o nível de satisfação com a carreira (LONDON, 2014). Bullock-Yowell et al. (2011) também já demonstraram que os pensamentos negativos de carreira são empecilhos às percepções de satisfação, tanto com a carreira, quanto com a vida. Nesse contexto, Silva e Andrade (2016) comprovaram, por meio de um estudo sobre pensamentos negativos de carreira, que esses tipos de julgamento demonstram relação negativa com as percepções de resultados com a carreira. Mostram-se, destarte, como dificultadoras do desenvolvimento da vida profissional indivíduos. Logo, propõe-se a segunda e terceira hipóteses desta pesquisa: **H2**: *Há uma predição significativa negativa das percepções de Barreiras de Carreira sobre a Empregabilidade percebida*; e, **H3**: *Há uma predição significativa negativa das percepções de Barreiras de Carreiras sobre o nível de Satisfação que o indivíduo detém a respeito de sua carreira*.

O estudo de Silva (2016) constatou que aspectos benéficos como a adaptabilidade podem influenciar de forma significativa as percepções de resultados alcançados na carreira. O autor explica que características psicológicas positivas, como preocupação, controle, curiosidade e confiança, auxiliam o indivíduo a manter uma orientação otimista de carreira, o que favorece o desenvolvimento de novas habilidades para manter-se empregado, além de aumentar o nível de satisfação com o seu desenvolvimento. Pode-se considerar, nessa perspectiva, que um dos resultados do processo de construção da carreira é a própria satisfação obtida (SAVICKAS; PORFELI, 2012). Desse modo, propõe-se a quarta e quinta hipóteses desta pesquisa: **H4**: *Há uma predição significativa positiva do construto Adaptabilidade sobre a Empregabilidade percebida*; e, **H5**: *Há uma predição significativa positiva do construto Adaptabilidade sobre o nível de Satisfação que o indivíduo detém a respeito de sua carreira*.

Uma investigação desenvolvida sobre percepções de empregabilidade com estudantes indicou que esses acreditam que as competências adquiridas durante os cursos profissionais permitem alcançar, com maior sucesso, os objetivos delineados para a carreira (GOUVEIA, 2011). Propõe-se, pois, a última hipótese desta pesquisa: **H6**: *Há uma predição significativa positiva das percepções de Empregabilidade sobre o nível de Satisfação com a carreira*.

Os argumentos apresentados, juntamente com as hipóteses, originaram o modelo estrutural hipotético apresentado na figura abaixo, o qual será averiguado neste trabalho.

Figura 1 – Modelo Estrutural Hipotético



Fonte: Elaborado pela autora.

O capítulo na sequência irá apresentar o caminho metodológico que foi percorrido para alcançar os objetivos definidos nesta pesquisa.

3 MÉTODO

3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

Este estudo caracteriza-se como uma pesquisa correlacional por meio do método de levantamento (*survey*). Para tanto, houve a utilização de questionários para coleta de dados com o propósito de solicitar aos participantes que revelassem suas percepções, suas crenças e seus dados sociais e demográficos (COZBY, 2003).

3.2 ASPECTOS ÉTICOS

Os procedimentos adotados obedeceram aos critérios da ética em pesquisa com seres humanos conforme resolução nº 466/12 do Conselho Nacional de Saúde, sendo avaliado e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos (CEPSH) sob o parecer número 2.264.099 (vide ANEXO A). Foi elaborado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) – demonstrado no APÊNDICE B –, referente à aplicação dos instrumentos para a coleta de dados.

3.3 PARTICIPANTES DA PESQUISA

A amostra teve característica não probabilística, e os participantes foram discentes matriculados nos três últimos semestres de cursos de graduação em Administração. Justifica-se essa delimitação pela viabilidade do acesso em IES, além de considerar que esses sujeitos possuem maturidade no curso e por estarem próximos de tornarem-se profissionais disponíveis ao mundo corporativo com a graduação em Administração concluída.

Nesse sentido, os critérios de inclusão para a participação foram: **1)** estar devidamente matriculado em um dos três últimos semestres do curso de graduação em Administração nas IES que apoiaram o estudo; e, **2)** concordar com a participação voluntária na pesquisa.

Com a finalidade de obter o número mínimo da amostra para a detecção de efeitos do modelo estrutural, realizou-se o cálculo por meio do *software G*Power* (FAUL et al., 2009). Para tanto, Cohen (1988) sugere convenções ao considerar pesquisas que envolvem as ciências do comportamento humano, sendo elas: **1)** tamanho do efeito (f^2) como mediano, no valor de 0,15; e, **2)** poder do teste ($1-\beta_{err\ prob II}$) aceitável para o valor mínimo de 0,80. No uso do *software* foram considerados 10 preditores,

tendo em vista que é o número máximo de indicadores do maior construto do modelo (Falta de Suporte do IPBC). O resultado indicou que a amostra mínima para esta pesquisa deve ser de 118 respondentes (vide Figura 1 no APÊNDICE D). Ademais, Ringle, Silva e Bido (2014) sugerem que, para obter um modelo ainda mais consistente, é interessante utilizar o dobro ou triplo desse valor, o que foi considerado nesse estudo.

3.4 INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS

Para a aquisição dos dados, o instrumento de pesquisa foi dividido em duas partes. A primeira incluiu escalas atitudinais, sendo uma abordagem amplamente utilizada em pesquisa social. Já a segunda parte incluiu perguntas relacionadas ao perfil sociodemográfico dos discentes. A ordem de aplicação foi definida conforme justifica Cozby (2003), em que questões sobre percepções devem aparecer no início, e os dados sociais e demográficos, no final. A seguir, está a identificação de cada instrumento utilizado:

A) Versão Adaptada e Modificada do Inventário de Percepção de Barreiras de Carreira (IPBC) ($\alpha^{10} = 0,77 - 0,86$): desenvolvido por Cardoso (2009), o instrumento avalia características sobre barreiras de carreira internas e externas ao indivíduo, e contém itens organizados em escala do tipo *Likert* de sete pontos (*não é ou não será uma barreira a dificultará completamente*). Para este estudo, trabalhou-se com a versão reduzida do instrumento, incluindo dimensões de barreiras externas que se alinham adequadamente ao objetivo da pesquisa e que são facilmente entendidas no contexto de trabalho brasileiro. Assim, o inventário se dividiu nestas dimensões: Falta de Suporte (dez itens) (exemplo: *Ter pouca informação acerca do mundo do trabalho*); Discriminação Sexual (sete itens) (exemplo: *Ser alvo de assédio sexual no trabalho*); Discriminação Étnica (cinco itens) (exemplo: *Ser alvo de discriminação racial em promoções na profissão ou na carreira*); e, Restrição de Oportunidades (quatro itens) (exemplo: *Não ter oportunidades de progressão na profissão*). No total, o instrumento contou com 26 itens (vide ANEXO B).

Foram realizadas simples adaptações referentes à linguagem, com adequações do português de Portugal para o português do Brasil, e também para facilitar o

¹⁰ Coeficientes Alfas de *Cronbach* das escalas conforme validação do(s) autor(es) mencionado(s).

entendimento dos participantes. Os itens que foram adaptados estão relacionados no quadro abaixo:

Quadro 5 – Adaptação Semântica do IPBC

Dimensão	Versão Original	Versão Adaptada
Falta de Suporte	Ter pouca informação sobre possíveis alternativas de formação após o <u>Ensino Secundário</u> .	Ter pouca informação sobre possíveis alternativas de formação após <u>os estudos</u> .
Discriminação Sexual	Ser discriminado pela <u>entidade patronal</u> porque tenho ou <u>planeio</u> ter filhos.	Ser discriminado pelo <u>patrão</u> porque tenho ou <u>planejo</u> ter filhos.
Restrição de Oportunidades	Ter dificuldade em <u>planejar</u> a minha carreira devido à instabilidade na economia do país.	Ter dificuldade em <u>planejar</u> a minha carreira devido à instabilidade na economia do país.
Restrição de Oportunidades	Não ter oportunidades de formação adequadas aos meus <u>objectivos</u> de carreira.	Não ter oportunidades de formação adequadas aos meus <u>objetivos</u> de carreira.

Fonte: Elaborado pela autora.

B) Escala de Adaptabilidade de Carreira (EAC) ($\alpha = 0,83 - 0,89$): desenvolvida por Savickas e Porfeli (2012) e adaptada por Audibert e Teixeira (2015), avalia percepções sobre habilidades desenvolvidas para construir as carreiras e as próprias vidas. É composta por 24 itens organizados em escala do tipo *Likert* de cinco pontos (*muito pouco a plenamente*), sendo estas as dimensões, com seis itens em cada uma: Preocupação (exemplo: *Pensar sobre como será o meu futuro*); Controle (exemplo: *Manter-me entusiasmado(a) e otimista*); Curiosidade (exemplo: *Explorar o ambiente ao meu redor*); e, Confiança (exemplo: *Realizar as tarefas de forma eficiente*) (vide ANEXO C).

C) Escala de Empregabilidade Percebida (EEP) ($\alpha = 0,79$): desenvolvida por Silva (2016), avalia percepções gerais sobre o desenvolvimento de habilidades para o trabalho e o alcance das metas de carreira do indivíduo. É composta por oito itens organizados em escala do tipo *Likert* de cinco pontos (*não acredito a acredito muito*). Exemplo: *Acredita que se dedica o suficiente para manter o seu valor enquanto profissional?* (vide ANEXO D).

D) Escala de Satisfação com a Carreira (ESC) ($\alpha = 0,80$): desenvolvida por Greenhaus, Parasuraman e Wormley (1990) e adaptada por Silva (2016), avalia níveis de satisfação com a carreira. É composta por cinco itens organizados em

escala do tipo *Likert* de cinco pontos (*muito insatisfeito a muito satisfeito*). Exemplo: *Estou satisfeito com o sucesso que tenho alcançado em minha carreira* (vide ANEXO E).

E) Questionário Sociodemográfico: instrumento desenvolvido neste estudo para a caracterização dos participantes e composto por perguntas sobre dados sociais e demográficos. Exemplos de itens: *Qual a sua idade? Qual o seu sexo? Você desenvolve alguma atividade remunerada?* (vide APÊNDICE C).

3.5 PROCEDIMENTOS DE COLETA DE DADOS

Os alunos participantes desta pesquisa foram frequentadores de IES de naturezas sociais diferenciadas – públicas e privadas – localizadas nos estados do Espírito Santo e de Minas Gerais. Procurou-se, dessa forma, alcançar maior amplitude das conclusões com a inclusão de sujeitos vinculados a tipos diferentes de organizações e de localidades variadas. As IES foram escolhidas pelo critério da conveniência (COZBY, 2003), sendo selecionadas aquelas que demonstraram abertura para a realização desta pesquisa (vide solicitação no APÊNDICE A).

A coleta de dados foi realizada durante três meses, incluindo os contatos iniciais via *e-mail* e telefone com os coordenadores de curso, até as visitas de campo. No total, dezesseis IES foram contatadas e dez concordaram em participar do estudo. Dentre as que concordaram em participar, sete IES permitiram a coleta presencial, e nas outras três, por motivos variados (como a ausência de disciplinas presenciais nos últimos períodos do curso), não foi possível a coleta presencial.

As visitas foram conduzidas, assim, em todas as IES que permitiram a coleta presencial. Ao todo, doze visitas foram realizadas pela pesquisadora, em horários diversos conforme definições das IES. Para o acesso aos estudantes, contou-se com o apoio de coordenadores, professores e funcionários, que se portaram como intermediadores e facilitadores da comunicação entre pesquisadora e participantes.

Os dados foram coletados de forma coletiva, voluntária e em sala de aula. De acordo com Cozby (2003), pode-se esperar que os sujeitos de pesquisa forneçam respostas honestas quando o pesquisador se preocupa em comunicar, aberta e honestamente, os objetivos e usos da pesquisa, além de garantir a comunicação dos resultados obtidos e assegurar o anonimato. Logo, esses itens foram considerados, e os

seguintes procedimentos adotados: **1)** agendamento com as IES para a coleta de dados; **2)** nas IES, em sala de aula, realização da apresentação de aspectos fundamentais do estudo pela pesquisadora; **3)** fornecimento do TCLE para leitura e assinatura daqueles que concordaram em participar voluntariamente; e, **4)** aplicação do instrumento de pesquisa, em que o tempo de preenchimento médio foi de 25 minutos. Destaca-se que, após a conclusão, haverá a devolutiva (*online* e/ou presencial) às instituições com os resultados identificados neste estudo.

Ressalta-se ainda que o recrutamento presencial convencional foi priorizado por apresentar diversas vantagens, como o controle da amostra participante e a abrangência de grande população em pouco tempo. Ademais, ao incluir a devolutiva, cumpre-se com um princípio ético adotado em pesquisas com seres humanos, o que salienta a credibilidade deste trabalho. Acredita-se que essa devolutiva pode ser útil ainda para estimular as instituições e os alunos a manterem o interesse no estudo (WACHELKE et al., 2014).

3.6 PROCEDIMENTOS DE ANÁLISE DOS DADOS

Os dados primários desta pesquisa foram coletados por meio de um levantamento com a aplicação de questionários, que foram processados e analisados por meio da utilização destes pacotes estatísticos: **1)** *G*Power*, versão 3.1.9.2; **2)** *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS), versão 21; **3)** *Analysis of Moment Structures* (AMOS *Graphics*), extensão do SPSS; e, **4)** JAMOVI, versão 0.8.1.5.

Inicialmente, o programa estatístico *G*Power*, além de ter sido utilizado para indicar o tamanho da amostra mínima, auxiliou também para verificar o poder do teste alcançado. Na sequência, por meio do SPSS, foram realizadas técnicas estatísticas descritivas para caracterizar os sujeitos de pesquisa conforme aspectos sociais e demográficos. O *software* foi também utilizado para proceder com análises estatísticas comparativas e para testes de avaliação da significância estatística da diferença entre médias amostrais (H1) (HAIR et al., 2009).

Por meio do AMOS *Graphics* e do JAMOVI, foi realizada a análise da estrutura fatorial do IPBC e da consistência interna das suas dimensões consequentes, a fim de demonstrar sua validade e confiabilidade para a população do Brasil, conforme explicam Borsa, Damásio e Bandeira (2012). Para levantar os indicadores do

instrumento, utilizou-se o procedimento de análise fatorial confirmatória com método de estimação da máxima verossimilhança (*Maximum Likelihood*), sendo considerado um dos métodos mais apropriados recentemente (LLORET-SEGURA et al., 2014). Adicionalmente, o critério de *Kaiser-Meyer-Olkin* (KMO) (excelente acima de 0,90) e o Teste de Esfericidade de *Bartlett* (aceitável $p < 0,05$) foram efetuados, os quais avaliam, respectivamente, a adequação da amostra e a significância geral das correlações na matriz de dados (HAIR et al., 2009; LLORET-SEGURA et al., 2014).

Com o propósito de averiguar a consistência interna, procedeu-se ao cálculo do coeficiente Ômega de *McDonald* (ω) (TRIZANO-HERMOSILLA; ALVARADO, 2016) por meio do JAMOVI. Esse coeficiente tem sido reportado em métodos estatísticos como uma alternativa robusta para calcular a precisão do instrumento (DUNN; BAGULEY; BRUNSDEN, 2014; SILVA; ANDRADE, 2016). A sua interpretação segue a mesma lógica do Alfa de *Cronbach*, em que valores acima de 0,70 são considerados aceitáveis e acima de 0,80 são considerados excelentes (NUNNALLY; BERNSTEIN, 1994).

Por fim, para averiguar as hipóteses de dependência entre os construtos (H2 a H6), e visando a um entendimento causal das variáveis, foram realizadas análises multivariadas por meio da Modelagem de Equações Estruturais (SEM) (HAIR et al., 2009), utilizando-se o AMOS Graphics.

Os indicadores utilizados para averiguar a adequação dos modelos estruturais basearam-se em Hair et al. (2009), quais sejam: **1)** χ^2 normado, sendo a proporção simples de χ^2 com o grau de liberdade ($\chi^2:gl$ | ótimo menor ou igual 3:10 | aceitável menor que 5:0); **2)** *Comparative Fit Index* (CFI) (maior que 0,90); **3)** Índice de *Tucker-Lewis* (TLI) (maior que 0,90); e, **4)** *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA) (ótimo entre 0,05 e 0,08 para intervalo de 90% de confiança | aceitável até 0,10).

4 RESULTADOS

4.1 CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

Foram obtidos na totalidade 362 participantes. Um caso da amostra foi excluído por apresentar mais de 5% de dados faltantes (*missing values*). Outros três casos extremos apresentaram problemas de preenchimento, em que houve mais de uma opção de resposta selecionada nas escalas, e por isso foram retirados. No total, quatro respondentes foram excluídos. Os demais casos com dados faltantes eram assistemáticos e totalizaram menos de 5%. Logo, obteve-se 358 respostas válidas.

O poder do teste foi calculado por meio do *G*Power*, considerando a análise *post hoc* e o número final da amostra obtido. O resultado foi significativo e satisfatório, obtendo valor próximo a 100% (vide Figura 2 no APÊNDICE D). Assim, considera-se que o tamanho da amostra é adequado para os fins desta pesquisa.

Nas tabelas a seguir estão demonstradas as características levantadas quanto ao perfil sociodemográfico dos alunos que contribuíram para o desenvolvimento deste estudo. Foram elaborados gráficos para esses dados, os quais estão expostos no APÊNDICE E.

Inicialmente, verificou-se que 78,3% dos discentes apresentaram idade entre 19 e 30 anos, havendo prevalência de pessoas do sexo feminino, de cor branca e solteiras.

Tabela 5 – Idade, Sexo, Cor e Estado Civil

(continua)

Variável		Frequência Absoluta	Frequência Relativa (%)
Idade	Menor idade*	19	-
	Maior idade*	51	-
	Média*	26,94	-
	Desvio-padrão*	6,03	-
	Variância*	36,46	-
Faixas de Idade	19 a 24 anos	152	42,5
	25 a 30 anos	128	35,8
	31 a 39 anos	62	17,3
	Acima de 40 anos	15	4,2
	Não respondidos	1	0,3
Total		358	100
Sexo	Masculino	149	41,6
	Feminino	207	57,8
	Não respondidos	2	0,6
Total		358	100

Variável		Frequência Absoluta	Frequência Relativa (%)
Cor ou etnia	Branca	155	43,3
	Parda	150	41,9
	Negra	49	13,7
	Não respondidos	4	1,1
Total		358	100
Estado civil	Solteiro	248	69,3
	Casado	90	25,1
	Divorciado	6	1,7
	Outro	13	3,6
	Não respondidos	1	0,3
Total		358	100

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Nota: *Valores com presença de casos omissos.

Parte significativa da amostra revelou que exerce atividade remunerada no momento em que a pesquisa foi realizada, conforme Tabela 6. Os vínculos das atividades mencionadas foram, em ordem decrescente: **1)** 51,8% em emprego fixo particular (N = 158); **2)** 24,6% em estágio (N = 75); **3)** 10,2% em emprego fixo público (N = 31); **4)** 10,2% em trabalho como autônomo (N = 31); **5)** 3,0% em outras atividades (N = 9); e, **6)** 0,3% não foram respondidos (N = 1).

Tabela 6 – Exercem Atividade Remunerada

Variável		Frequência Absoluta	Frequência Relativa (%)
Atividade remunerada	Sim	305	85,2
	Não	52	14,5
	Não respondidos	1	0,3
Total		358	100

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Os estudantes indicaram se, durante o período do curso, exerceram alguma atividade profissional. Parte significativa dos alunos indicou ter tido experiência em emprego (N = 318), seguidos do vínculo de estágio (N = 167) e trabalho voluntário (N = 26). Outras atividades foram também indicadas (N = 24), como exemplos: trabalho como autônomo (uber e outros); vínculos com programas de iniciação científica; e, participação em empresas júniores associadas às IES. Destaca-se que apenas 14 indivíduos não exerceram atividade profissional durante o curso.

A tabela abaixo evidencia que a maior parte dos discentes está vinculada a IES privadas variadas. Em relação ao horário em que o curso é oferecido, prevaleceu o noturno.

Tabela 7 – Características das IES Participantes

Variável		Frequência Absoluta	Frequência Relativa (%)
Natureza social da IES	Pública	104	29,1
	Privada	254	70,9
Total		358	100
Horário do curso	Diurno	43	12,0
	Noturno	315	88,0
Total		358	100

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Os participantes foram perguntados sobre a renda média mensal de seus familiares, considerando todas as pessoas com quem coabitam. Verificou-se que 44,4% da amostra possuem renda familiar mensal de R\$1.405,51 até R\$4.216,50. Adicionalmente, os alunos indicaram que a maior parte dos pais (sexo masculino) e das mães exerce algum tipo de atividade remunerada, conforme dados na tabela a seguir:

Tabela 8 – Renda da Família

Variável		Frequência Absoluta	Frequência Relativa (%)
Renda familiar mensal*	Até R\$1.405,50	32	8,9
	De R\$1.405,51 a R\$2.811,00	85	23,7
	De R\$2.811,01 a R\$4.216,50	74	20,7
	De R\$4.216,51 a R\$5.622,00	53	14,8
	De R\$5.622,01 a R\$9.370,00	65	18,2
	De R\$9.370,01 a R\$28.110,00	34	9,5
	Acima de R\$28.110,01	9	2,5
	Não respondidos	6	1,7
Total		358	100
Pai desenvolve atividade remunerada	Sim	220	61,5
	Não	102	28,5
	Não respondidos	36	10,1
Total		358	100
Mãe desenvolve atividade remunerada	Sim	178	49,7
	Não	157	43,9
	Não respondidos	23	6,4
Total		358	100

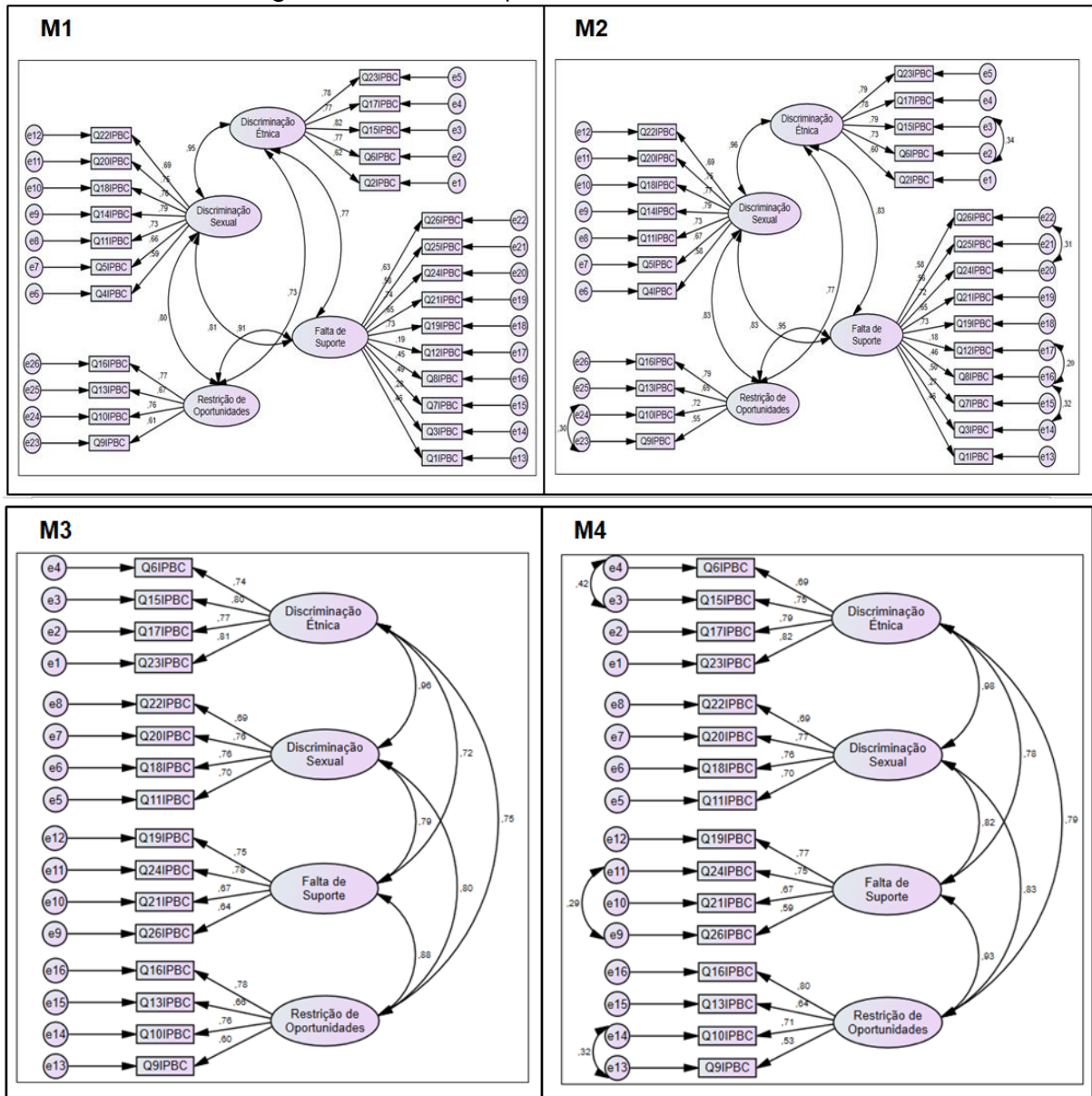
Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Nota: *Classificação baseada na Diretoria de Avaliação da Educação Superior (DAES / INEP). Os intervalos variaram de Até 1,5 salários mínimos a Acima de 30 salários mínimos. O valor considerado do salário mínimo brasileiro é referente ao ano de 2017: R\$ 937,00.

4.2 ADAPTAÇÃO E EVIDÊNCIAS DE VALIDADE DO IPBC

Com o objetivo de levantar evidências de validade e confiabilidade para o IPBC na população brasileira, procedeu-se ao teste de modelos teóricos, a partir da análise fatorial confirmatória. Os modelos são apresentados na Figura 2.

Figura 2 – Modelos | Versão Reduzida do IPBC



Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Primeiramente, analisou-se o modelo original (M1) contendo os 26 itens agrupados conforme configuração dos quatro fatores originais da versão portuguesa de Cardoso (2009) (Falta de Suporte, Discriminação Sexual, Discriminação Étnica, Restrição de Oportunidades). Foram consideradas as correlações entre essas quatro dimensões latentes na análise. Os índices de ajustes indicaram que o M1 não

se adequou plenamente aos dados, conforme valores a seguir: [$\chi^2 = 1078,241$; g.l. = 293 ($p < 0,001$); χ^2 /g.l. = 3,680; CFI = 0,835; TLI = 0,817; RMSEA (90% CI) = 0,087 (0,081 – 0,092)].

Como modelo alternativo (M2), e considerando indicações do *Modification Indices*, testou-se uma versão concorrente do modelo original com covariância de erro dos seguintes itens: 3 e 8; 8 e 12; 6 e 15; 9 e 10; e, 24 e 26. Porém, não se obteve também índices plenamente ajustados, os quais são listados a seguir: [$\chi^2 = 928,218$; g.l. = 288 ($p < 0,001$); χ^2 /g.l. = 3,223; CFI = 0,865; TLI = 0,848; RMSEA (90% CI) = 0,079 (0,073 – 0,085)].

Diante do não ajuste dos modelos M1 e M2, um terceiro modelo (M3) foi testado considerando a redução de itens por dimensão e mantendo os quatro fatores. Para tanto, objetivou-se uma equivalência do número de itens por construto, de modo a conferir representatividade semelhante das categorias na globalidade do instrumento. Ressalta-se que a escolha adequada dos itens desempenha relevância fundamental na clareza da estrutura dos fatores estudados, sendo que a prática comum é selecionar pelo menos três itens por fator, e esses devem cobrir aspectos relevantes de cada uma das dimensões (LLORET-SEGURA et al., 2014).

Nesse sentido, como critério de exclusão, decidiu-se pelos itens de menor coeficiente de regressão com os fatores, sendo os seguintes itens excluídos: 1, 3, 7, 8, 12 e 25 (Falta de Suporte); 4, 5 e 14 (Discriminação Sexual); e, 2 (Discriminação Étnica). Por meio desse procedimento, o M3 finalizou com 16 itens agrupados em quatro fatores e obteve os seguintes indicadores de ajuste: [$\chi^2 = 398,530$; g.l. = 98 ($p < 0,001$); χ^2 /g.l. = 4,067; CFI = 0,904; TLI = 0,883; RMSEA (90% CI) = 0,093 (0,083 – 0,102)].

Por sua vez, os índices de adequação do modelo adaptado reespecificado (M4) foram: [$\chi^2 = 294,518$; g.l. = 95 ($p < 0,001$); χ^2 /gl = 3,100; CFI = 0,937; TLI = 0,920; RMSEA (90% CI) = 0,077 (0,067 – 0,087)]. Logo, a estrutura fatorial adaptada do IPBC reteve 16 dos 26 itens iniciais no M1, mantendo as quatro dimensões. Os índices KMO e o teste de esfericidade de Bartlett foram ambos significativos, obtendo respectivos valores de 0,93 e $p < 0,001$.

São indicados na Tabela 9 os itens do modelo adaptado reespecificado (M4) com as cargas fatoriais estimadas, considerando os melhores indicadores de ajuste:

Tabela 9 – Modelo de Barreiras de Carreira (M4 | Reespecificado)

Itens	Cargas Fatoriais			
	DE	DS	FS	RO
23. Pessoas de outros grupos raciais/étnicos serem promovidos mais frequentemente que pessoas do meu grupo racial/ étnico.	0,82			
17. Não ser tão bem remunerado quanto aos colegas de trabalho de outra raça/etnia.	0,79			
15. Ser alvo de discriminação racial em promoções na profissão ou na carreira.	0,75			
6. Ter um patrão ou superior hierárquico com atitude negativa face às pessoas da minha raça.	0,69			
20. As pessoas do sexo oposto serem mais frequentemente promovidas que pessoas do meu sexo.		0,77		
18. Haver falta de oportunidades para pessoas do meu sexo em áreas não tradicionais (por exemplo, engenharia para mulheres, educador de infância para homens).		0,76		
11. Ser alvo de discriminação sexual na procura de emprego.		0,70		
22. Ser alvo de assédio sexual no trabalho.		0,69		
19. Ter pouca informação acerca do mundo do trabalho.			0,77	
24. Ter pouca informação sobre possíveis alternativas de formação após os estudos.			0,75	
21. Ter contratos de trabalho precários (por exemplo, trabalhar sem contrato, com contratos temporários sem carreira definida, etc.).			0,67	
26. Não ter serviços de orientação a que possa recorrer quando tiver que tomar decisões de carreira.			0,59	
16. Não ter oportunidades de formação adequadas aos meus objetivos de carreira.				0,80
10. Não ter oportunidades de progressão na profissão.				0,71
13. As perspectivas de emprego na minha área de formação serem pouco promissoras.				0,64
9. Ter dificuldade em planejar a minha carreira devido à instabilidade na economia do país.				0,53
Número de Itens	4	4	4	4
Variância Explicada (%)	40,67	7,78	5,36	4,63
Coeficiente Ômega (ω)	0,86	0,82	0,81	0,81

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Legenda: Discriminação Étnica (DE); Discriminação Sexual (DS); Falta de Suporte (FS); Restrição de Oportunidades (RO).

Nota: Escala do tipo *Likert* variando até 7 pontos.

Os construtos resultantes do M4 foram os seguintes: 1) Discriminação Étnica, que explicou 40,67% da variância dos dados; 2) Discriminação Sexual, que explicou 7,78% da variância dos dados; 3) Falta de Suporte, que explicou 5,36% da variância dos dados; e, 4) Restrição de Oportunidades, que explicou 4,63% da variância dos dados.

O primeiro construto refere-se às ações discriminatórias em relação à cor ou etnia do indivíduo (exemplo de item: *Ter um padrão ou superior hierárquico com atitude negativa face às pessoas da minha raça*), enquanto o segundo construto envolve as ações de discriminação em relação ao sexo biológico (exemplo de item: *Ser alvo de discriminação sexual na procura de emprego*). O terceiro construto relaciona-se com dificuldades no mercado de trabalho referentes ao contexto em que se vive, como acesso restrito às informações, limitação de serviços de orientação vocacional e contratos trabalhistas precários (exemplo de item: *Ter pouca informação acerca do mundo do trabalho*). Por fim, o último construto refere-se às restrições de oportunidades no contexto geral do mercado de trabalho e na própria profissão escolhida (exemplo de item: *Ter dificuldade em planejar a minha carreira devido à instabilidade na economia do país*).

De acordo com a Tabela 9, verifica-se que as cargas fatoriais estimadas variaram de 0,53 a 0,82. Os índices de confiabilidade das dimensões variaram de 0,81 a 0,86, o que indicam uma boa consistência interna do instrumento. Os resultados evidenciam, portanto, que análise fatorial confirmatória foi robusta à assimetria dos dados e que os itens relacionados acima são bons indicadores das quatro dimensões do IPBC.

4.3 DESCRIÇÃO ESTATÍSTICA

Foram verificadas estatísticas descritivas para cada instrumento utilizado nesta pesquisa, as quais estão descritas a seguir. No APÊNDICE F estão indicadas, de forma mais detalhada, as médias de cada item estudado.

4.3.1 Barreiras de Carreira

O instrumento de barreiras de carreira apresentou bons índices de confiabilidade de suas quatro dimensões, sendo o coeficiente ômega da escala total ($\omega = 0,93$) considerado excelente. Em relação às médias, a maior foi na dimensão Restrição de

Oportunidades, enquanto a menor foi em Discriminação Étnica. A média geral do inventário foi de 3,95, com desvio padrão de 1,41.

As correlações entre as dimensões do IPBC indicaram associações positivas e significativas, de moderadas a elevadas, em que os valores de r variaram entre 0,61 a 0,81 ($p < 0,01$). A correlação com valor mais elevado encontra-se entre Discriminação Sexual e Discriminação Étnica ($r = 0,81$; $p < 0,01$). Já as correlações com os valores mais baixos encontram-se entre Falta de Suporte e Discriminação Étnica, e Restrição de Oportunidades e Discriminação Étnica (ambos com $r = 0,61$; $p < 0,01$). Esses resultados estão demonstrados na Tabela 10.

Tabela 10 – Estatísticas Descritivas | IPBC

Dimensões	Média	Desvio Padrão	DE	DS	FS	RO
Discriminação Étnica (DE)	3,54	1,80	1			
Discriminação Sexual (DS)	3,85	1,72	0,81**	1		
Falta de Suporte (FS)	4,07	1,54	0,61**	0,65**	1	
Restrição de Oportunidades (RO)	4,35	1,43	0,61**	0,63**	0,70**	1

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Nota 1: **A correlação é significativa no nível 0,01.

Nota 2: Escala do tipo *Likert* variando até 7 pontos.

4.3.2 Adaptabilidade de Carreira

Os índices de confiabilidade das dimensões da EAC variaram da seguinte forma: Preocupação ($\omega = 0,83$); Controle ($\omega = 0,75$); Curiosidade ($\omega = 0,84$); e, Confiança ($\omega = 0,84$). Esses valores evidenciam uma boa precisão dos fatores. A escala total obteve índice de 0,91, sendo considerado excelente.

Em relação às médias, o maior valor na EAC foi verificado na dimensão Confiança, enquanto a menor foi em Curiosidade. A média geral da escala foi de 4,05, com desvio padrão de 0,51. Destaca-se que as dimensões Preocupação e Controle apresentaram valores médios similares. Já as correlações entre as dimensões indicaram associações positivas e significativas, em que os valores de r variaram entre 0,35 a 0,63 ($p < 0,01$). A correlação com valor mais elevado encontra-se entre Confiança e Curiosidade ($r = 0,63$; $p < 0,01$), enquanto a mais baixa encontra-se entre Controle e Preocupação ($r = 0,35$; $p < 0,01$). Esses resultados estão demonstrados na Tabela 11.

Tabela 11 – Estatísticas Descritivas | EAC

Dimensões	Média	Desvio Padrão	PR	CR	CS	CO
Preocupação (PR)	4,04	0,64	1			
Controle (CR)	4,05	0,59	0,35**	1		
Curiosidade (CS)	3,85	0,72	0,56**	0,46**	1	
Confiança (CO)	4,25	0,59	0,50**	0,48**	0,63**	1

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Nota 1: **A correlação é significativa no nível 0,01.

Nota 2: Escala do tipo *Likert* variando até 5 pontos.

4.3.3 Empregabilidade Percebida e Satisfação com a Carreira

A EEP e a ESC apresentaram bons índices de confiabilidade, quais sejam, respectivamente, $\omega = 0,80$ e $\omega = 0,88$. No tocante às médias, as percepções de empregabilidade pelos discentes obtiveram valor superior se comparadas aos níveis de satisfação com a carreira. Já a correlação entre as escalas indicou associação positiva significativa, com valor de r igual a 0,45 ($p < 0,01$). Esses resultados estão demonstrados na Tabela 12.

Tabela 12 – Estatísticas Descritivas | EEP e ESC

Instrumentos	Média	Desvio Padrão	EEP	ESC
Empregabilidade Percebida (EEP)	3,94	0,56	1	
Satisfação com a Carreira (ESC)	3,16	0,84	0,45**	1

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Nota 1: **A correlação é significativa no nível 0,01.

Nota 2: Escalas do tipo *Likert* variando até 5 pontos.

4.4 AVALIAÇÃO DE DIFERENÇAS DE GRUPOS

Com a finalidade de averiguar a significância estatística de diferenças de percepções de barreiras de carreira entre grupos com características sociodemográficas distintas, procedeu-se com o teste de hipótese da diferença de médias (teste t para amostras independentes). Essas análises para as barreiras de carreira são justificadas uma vez que se tratam do enfoque deste estudo. As variáveis independentes consideradas foram o sexo (masculino X feminino) e a cor (brancos X pardos e negros). O tamanho amostral mínimo dos grupos foi respeitado conforme indicação do *software G*Power*, qual seja ao menos 118 participantes em cada grupo.

A Tabela 13 demonstra os resultados encontrados nas avaliações de diferenças de grupos de acordo com o sexo (H1a) e com a cor (H1b):

Tabela 13 – Teste de Diferenças de Grupos | Sexo e Cor

Instrumento Dimensões	Sexo Cor	Média	Desvio Padrão	Erro	<i>T</i>	<i>p</i>
<i>Barreiras de Carreira</i>	Masculino	3,68	1,49	0,12	-2,99	0,02**
	Feminino	4,13	1,32	0,09		
Discriminação Étnica	Masculino	3,34	1,86	0,15	-1,73	0,19
	Feminino	3,67	1,75	0,12		
Discriminação Sexual	Masculino	3,33	1,77	0,15	-4,86	0,02**
	Feminino	4,20	1,59	0,11		
Falta de Suporte	Masculino	3,77	1,63	0,13	-3,05	0,01**
	Feminino	4,27	1,44	0,10		
Restrição de Oportunidades	Masculino	4,30	1,46	0,12	-0,54	0,48
	Feminino	4,38	1,41	0,10		
<i>Barreiras de Carreira</i>	Branca	3,75	1,40	0,11	-2,57	0,55
	Parda/Negra	4,13	1,39	0,10		
Discriminação Étnica	Branca	3,23	1,82	0,15	-3,05	0,24
	Parda/Negra	3,81	1,75	0,12		
Discriminação Sexual	Branca	3,69	1,73	0,14	-1,73	0,81
	Parda/Negra	4,01	1,69	0,12		
Falta de Suporte	Branca	3,88	1,56	0,12	-2,19	0,66
	Parda/Negra	4,24	1,51	0,11		
Restrição de Oportunidades	Branca	4,22	1,42	0,11	-1,77	0,83
	Parda/Negra	4,48	1,42	0,10		

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Nota 1: **O *p* é significativo em $p < 0,05$ (Teste de *Levene*).

Nota 2: Número de participantes do sexo masculino: 149; sexo feminino: 207. Número de participantes da cor branca: 155; cor parda ou negra: 199.

Embasado no teste de *Levene* para igualdade de variâncias, considera-se que a diferença de médias é significativa quando apresentar *p* menor que 0,05 (FIELD, 2009). Tendo como referência a Tabela 13, é possível verificar que foram significativas as diferenças de percepções de barreiras de carreira entre os sexos de forma geral ($p = 0,02$). Mais especificamente, verificou-se que existem diferenças significativas de percepções de barreiras entre os sexos nas seguintes dimensões: Discriminação Sexual ($p = 0,02$) e Falta de Suporte ($p = 0,01$). Logo, há falha em rejeitar a hipótese H1a.

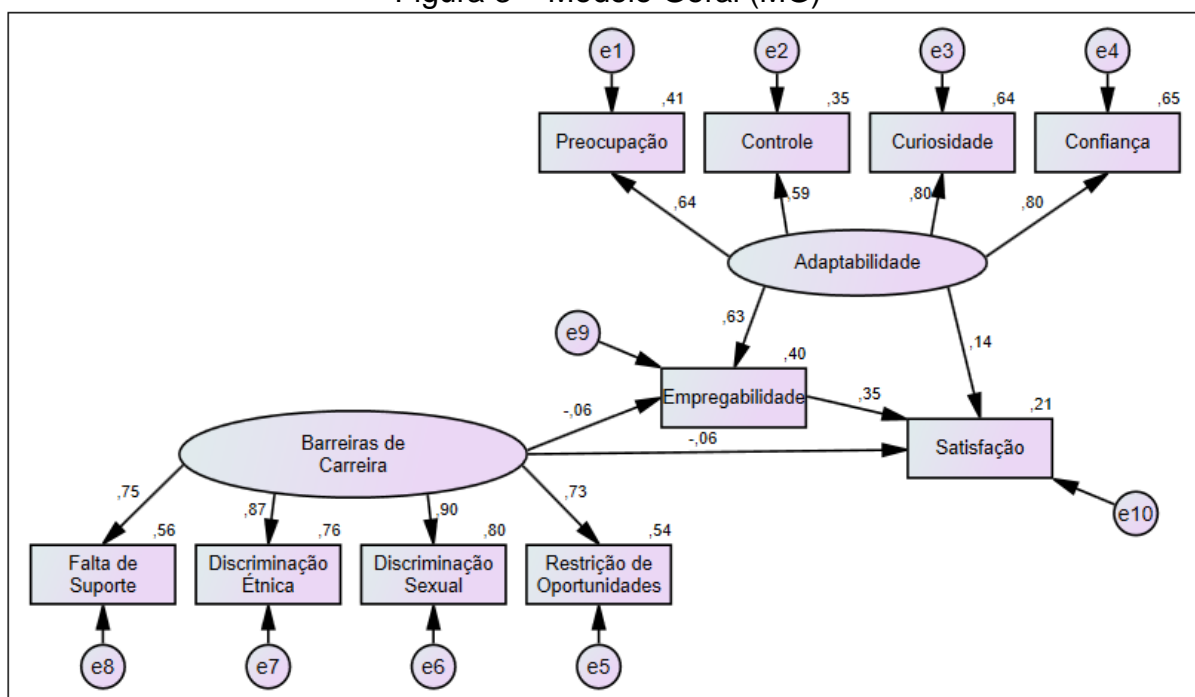
Observou-se que não foram significativas as diferenças de percepções de barreiras de carreira quando comparadas com a cor dos participantes, já que os valores de *p* no teste de *Levene* são superiores a 0,05 (FIELD, 2009). Destaca-se que, nessa análise, estes dois grupos foram considerados: pessoas de cor branca e pessoas de cor parda ou negra. A hipótese H1b é, assim, rejeitada.

Ao considerar que as diferenças identificadas na Tabela 13 demonstraram ser significativas em relação ao sexo dos indivíduos, conclui-se que essa característica é um fator influente no processo individual de percepção de barreiras de carreira. Por fim, no APÊNDICE G, há indicações das diferenças de médias por itens em relação ao sexo e à cor dos participantes.

4.5 AVALIAÇÃO DO MODELO ESTRUTURAL

Para verificar as hipóteses de relações associativas entre as variáveis, foi estimado o modelo de equação estrutural representado pela teoria de mensuração. Essa etapa é fundamental para avaliar a validade do modelo de medida, isto é, o quão bem a teoria se ajustou aos dados obtidos (HAIR et al., 2009). A Figura 3 representa o modelo de mensuração com os pesos de regressão padronizados, bem como os valores dos coeficientes de determinação (R^2) das variáveis observadas:

Figura 3 – Modelo Geral (MG)



Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Os índices de ajustes indicaram que o modelo geral (MG) foi satisfatório, conforme valores a seguir: [$\chi^2 = 110,468$; g.l. = 33 ($p < 0,001$); χ^2 /g.l. = 3,348; CFI = 0,950; TLI = 0,932; RMSEA (90% CI) = 0,081 (0,065 – 0,098)].

Verifica-se que os construtos Barreiras de Carreira e Adaptabilidade explicam 40% da Empregabilidade percebida. Já a satisfação com a carreira apresentou

coeficiente de determinação (R^2) de 21%, sendo explicada por Barreiras de Carreira, Adaptabilidade e Empregabilidade. De acordo com Cohen (1988), para a área de ciências sociais e comportamentais, esses efeitos podem ser considerados, respectivamente, como grande e médio.

A Tabela 14, na sequência, demonstra os coeficientes de caminho para avaliação do modelo estrutural, conforme evidenciado na Figura 3, com os indicadores de significância de cada relação de dependência.

Tabela 14 – Coeficientes de Regressão Padronizados

Variável Preditora	Variável Dependente	B	p
Hipóteses			
Barreiras de Carreira	-> Empregabilidade H2	-0,06	0,21
Barreiras de Carreira	-> Satisfação H3	-0,06	0,22
Adaptabilidade	-> Empregabilidade H4	0,63	0,00***
Adaptabilidade	-> Satisfação H5	0,14	0,04**
Empregabilidade	-> Satisfação H6	0,35	0,00***
Dimensões			
Barreiras de Carreira	-> Falta de Suporte	0,75	0,00***
Barreiras de Carreira	-> Discriminação Étnica	0,87	0,00***
Barreiras de Carreira	-> Discriminação Sexual	0,90	0,00***
Barreiras de Carreira	-> Restrição de Oportunidades	0,73	0,00***
Adaptabilidade	-> Preocupação	0,64	0,00***
Adaptabilidade	-> Controle	0,59	0,00***
Adaptabilidade	-> Curiosidade	0,80	0,00***
Adaptabilidade	-> Confiança	0,80	0,00***

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Nota: ***O p é significativo em $p < 0,001$; **O p é significativo em $p < 0,05$.

A partir do exposto, observa-se que os coeficientes de Barreiras de Carreira para Empregabilidade e para Satisfação não foram significativos. Para os demais, as relações estruturais demonstraram-se significativas, variando de 0,14 (Adaptabilidade para Satisfação) a 0,90 (Barreiras de Carreira para Discriminação Sexual). Dessa forma, ao considerar especificamente as hipóteses teorizadas, verifica-se que H2 e H3 são rejeitadas, enquanto há falha em rejeitar as demais, quais sejam: H4, H5 e H6.

5 DISCUSSÃO

Neste capítulo serão articuladas as análises referentes aos resultados encontrados por meio destes tópicos principais: a) indicação de evidências de validade do IPBC; e, b) aspectos exploratórios do modelo teórico proposto e testes de hipótese.

5.1 INSTRUMENTO DE BARREIRAS DE CARREIRA

Inicialmente, o objetivo deste estudo foi realizar a adaptação do IPBC (CARDOSO, 2009) na versão reduzida para barreira de carreira externa à população adulta brasileira. O instrumento foi originalmente validado em Portugal, com a aplicação em adolescentes frequentadores do ensino médio. O IPBC era composto por um conjunto de 74 itens estruturados em 11 categorias diferentes, com a inclusão de barreiras do tipo externas e internas. Em sua validação original, os coeficientes de confiabilidade indicaram uma boa consistência interna do inventário.

A construção do IPBC baseou-se metodologicamente na versão revisada do *Career Barriers Inventory* (CBI-R) de Swanson, Daniels e Tokar (1996). Dentre as justificativas de Cardoso (2009) por utilizar essa opção, inclui-se o fato desse instrumento ter sido a primeira medida para avaliar, de forma mais compreensiva, as barreiras de carreira. A escolha pela utilização do IPBC nesta pesquisa esteve embasada na extensa revisão bibliográfica sobre o tema conduzida por Cardoso (2009), o qual elaborou o instrumento considerando diversos estudos prévios e em sua experiência com intervenção em educação e aconselhamento de carreira.

Ressalta-se que, de forma geral, a utilização de um instrumento para avaliar barreiras de carreira na população brasileira é justificada principalmente pela incipiência de outros instrumentos teóricos de base no país. Mais especificamente, o objetivo de replicação do IPBC em outras culturas e em outros grupos de pessoas foi também um motivador relevante para testar o inventário em indivíduos brasileiros concluintes da educação superior.

Para a adaptação do instrumento, optou-se pela redução por meio do enfoque em barreiras do tipo externas, com o fim de avaliar dificultadores contextuais brasileiros no desenvolvimento da carreira dos indivíduos. Essa versão reduzida contou inicialmente com a estrutura de quatro dimensões e 26 itens, divididos da seguinte

forma: Falta de Suporte (dez itens); Discriminação Sexual (sete itens); Discriminação Étnica (cinco itens); e, Restrição de Oportunidades (quatro itens).

A análise fatorial confirmatória foi utilizada com o objetivo de avaliar a estrutura hipotetizada no instrumento e confirmar a teoria de base do IPBC (LLORET-SEGURA et al., 2014). A partir dessa análise, permaneceram-se as mesmas quatro dimensões para a versão reduzida do IPBC, porém com menor número de itens. A estrutura quadrifatorial adaptada reteve 16 dos 26 itens iniciais. As dimensões obtiveram balanceamento com quatro itens em cada uma. Apesar da dificuldade em realizar a adaptação da medida para o contexto brasileiro, já que foi necessário testar quatro modelos, os índices de ajuste do modelo final foram considerados ótimos para $\chi^2:gl$ (3,100) e RMSEA (0,077) e bons para CFI (0,937) e TLI (0,920) (HAIR et al., 2009). Quanto à fidedignidade do inventário, verificou-se que os coeficientes ômega (ω) (TRIZANO-HERMOSILLA; ALVARADO, 2016) do instrumento total ($\omega = 0,93$) e de cada dimensão ($\omega = 0,81$ a $0,86$) foram excelentes, o que sugere uma ótima consistência interna.

Para evidenciar a validade do instrumento, Cardoso (2009), autor original do inventário, utilizou o procedimento da análise fatorial exploratória. Esse tipo de análise é usado para "construir" a teoria – isto é, busca-se o conhecimento mais aprofundado sobre os fatores latentes subjacentes às variáveis manifestas –, enquanto a análise fatorial confirmatória é usada para “confirmá-la”. Assim, a análise fatorial exploratória impõe restrições mínimas à obtenção de uma solução de fator inicial; já a análise fatorial confirmatória impõe restrições mais fortes para testar a estrutura do fator (LLORET-SEGURA et al., 2014).

Diante dos resultados, considera-se que foi alcançado o objetivo de levantar evidências de validade e confiabilidade para a versão reduzida do IPBC na população adulta brasileira. Até o momento, o instrumento não havia sido replicado fora de Portugal – país em que foi validado. Ressalta-se, porém, que novas revisões do instrumento são necessárias, incluindo estudos que envolvam a análise da estrutura fatorial do inventário no contexto brasileiro, assim como o delineamento de novas categorias que possam influenciar de forma significativa os indivíduos em suas percepções de barreiras de carreira.

Com essa versão adaptada, busca-se contribuir com estudos que envolvam indivíduos que já possuam objetivos formulados de carreira (como finalistas de cursos), para assim explorar as avaliações de barreiras. Em consonância com o que afirma Cardoso (2009), ao investigar dificultadores contextuais da progressão na carreira, estratégias específicas podem ser adotadas, principalmente pelas IES, no sentido de promover reflexões e ações junto aos estudantes para que possam lidar com as barreiras percebidas. Ainda, outras possibilidades de aplicação prática junto aos indivíduos, a partir do IPBC, devem ser destacadas, como o aconselhamento individual por meio de um planejamento de carreira com maior especificidade e a maior facilidade no delineamento de propósitos de carreira, tendo como base os desafios que devem ser priorizados para superação.

5.2 MODELO TEÓRICO E TESTES DE HIPÓTESE

5.2.1 Aspectos Exploratórios do Modelo Teórico

Inicialmente, destaca-se que o perfil sociodemográfico da amostra revela características comuns de estudantes universitários brasileiros, quais sejam: jovens de até 24 anos (42,5%), em sua maioria solteiros (69,3%) e de cor branca (43,3%). Esse perfil predominante já foi demonstrado em outras pesquisas recentes com concluintes da educação superior (BARDAGGI; BOFF, 2010; INEP, 2017).

Grande parte dos discentes indicou que os pais exercem atividade remunerada, em que 44,4% possuem renda familiar mensal média de até R\$4.216,50. Ademais, considerando que o maior grupo da amostra estuda no período noturno (88,0%), esperava-se que a maioria exercesse atividade remunerada, o que de fato foi verificado (85,2%). Estes dados sugerem possíveis motivos para a preferência dos alunos pelo curso noturno, pois há a disponibilidade para o trabalho durante o dia e, assim, é possível conciliar estudos e trabalho.

No que toca às estatísticas descritivas do inventário de barreiras de carreira, as quatro dimensões apresentaram médias nesta ordem decrescente: Restrição de Oportunidades (4,35), Falta de Suporte (4,07), Discriminação Sexual (3,85) e Discriminação Étnica (3,54).

Para a dimensão de maior pontuação média (Restrição de Oportunidades), os itens que mais influenciaram relacionam-se justamente à instabilidade na economia

brasileira já instaurada há alguns anos, os quais envolvem a falta de oportunidades de progressão na profissão e a dificuldade de planejar a carreira devido à instabilidade econômica do país. Os resultados vão ao encontro do que afirma Jannuzzi (2017), sendo inúmeras as consequências negativas provocadas pela crise econômica ao mercado de trabalho.

A dimensão com a segunda maior média (Falta de Suporte) foi influenciada principalmente por características recentes do mercado profissional brasileiro, em que há o aumento de contratos de trabalho precários e de vínculos temporários sem definições de carreira. Entende-se que essa característica exerce impacto para as pessoas que trabalham, que são 85,2% da amostra, principalmente por não conseguirem fazer planos de carreira com facilidade. Ainda, o resultado ratifica os dados do IBGE (2017b), os quais demonstraram que houve aumento relevante, nos últimos três anos, do número de empregados no setor privado sem carteira de trabalho assinada.

Percebe-se que outros fatores que impactaram as duas dimensões supracitadas referem-se às restrições de oportunidades de formação educacional e ao conhecimento restrito acerca do mundo do trabalho. Essas percepções sugerem que as inconstâncias contemporâneas do mercado de trabalho no Brasil impactam a percepção dos alunos, principalmente dos jovens, deixando-os mais inseguros e confusos acerca do desenvolvimento profissional. É possível ter essa inferência uma vez que 78,2% dos participantes da pesquisa apresentaram idades entre 19 e 30 anos. Esses achados remetem ao que já foi afirmado por Santos e Gimenez (2015), os quais defendem que o segmento juvenil é um dos mais afetados atualmente pela desocupação no país. Além disso, indicadores recentes do IBGE (2017b) revelaram que a taxa de desocupação das pessoas mais jovens foram as que mais sofreram aumento nos últimos cinco anos.

As dimensões que obtiveram os menores valores de médias (Discriminação Sexual e Discriminação Étnica) referem-se especificamente às discriminações pelo sexo e pela cor. Isso demonstrou que, para os alunos participantes, outros fatores externos – como não ter serviços de orientação de carreira, não ter oportunidades de progressão na profissão e apresentar poucas perspectivas de emprego na área de

formação – são considerados como maiores dificultadores no contexto brasileiro para o desenvolvimento da carreira se comparados com ações de discriminação.

Ressalta-se que a média em Discriminação Étnica pode ter sido influenciada pelas características da amostra, uma vez que a maior parte é de cor branca (43,3%). Ainda, muito embora essa dimensão tenha obtido a menor pontuação no IPBC, ela aponta que a discriminação étnica é considerada pelos participantes um empecilho que dificulta (pouco a moderadamente) o desenvolvimento da carreira. Isso serve de alerta para os ambientes organizacionais e para a sociedade em geral, em que há a evidente necessidade de supressão de qualquer forma de discriminação nos relacionamentos humanos.

Ainda referente ao inventário de barreiras de carreira, os achados em relação às correlações das dimensões foram coerentes com o que apontou Cardoso (2009), pois o valor mais elevado concentrou entre Discriminação Étnica e Discriminação Sexual. O autor explica que essas dimensões foram segregadas no IPBC pelo critério de análise do conteúdo geral, mas que comumente emergem em estudos como um fator comum relativo à discriminação de maneira mais ampla.

Relativamente aos outros instrumentos utilizados, a maior média dentre as dimensões da EAC foi em Confiança (4,25), o que sugere que a maioria dos alunos possuem crenças positivas sobre o alcance de metas, suas próprias competências e superação de desafios na carreira. Esse resultado pode ser associado às crenças de autoeficácia (LENT; BROWN; HACKETT, 1994), em que habilidades como ser eficiente, solucionar problemas ou superar obstáculos demonstram, na visão dos alunos, como bem desenvolvidas. Ainda, na visão de Teixeira e Gomes (2005), as crenças de autoeficácia profissional são relevantes por suscitarem maior reflexão e responsabilização sobre o caminho percorrido na carreira.

As médias referentes às categorias Preocupação (4,04) e Controle (4,05) foram próximas, indicando também crenças positivas sobre habilidades desenvolvidas de planejamento da carreira, preocupação com o futuro, ações de antecipação, postura responsável e ativa, enfrentamento assertivo de questões ligadas à carreira, dentre outros (SAVICKAS, 2005; SAVICKAS; PORFELI, 2012). Essas características tornam-se essenciais para o desenvolvimento de carreira, principalmente ao considerar as condições de inserção no mercado de trabalho brasileiro, que contou

recentemente com a desaceleração econômica e do ritmo da oferta de empregos (SANTOS; GIMENEZ, 2015).

A dimensão que apresentou menor média na EAC foi Curiosidade (3,85), indicando que os alunos possuem, em um grau um pouco menor, ações proativas ou exploratórias, seja na vida pessoal ou profissional. As restrições de oportunidades ou a falta de suporte na carreira, consoante aos resultados do IPBC já demonstrados, podem aparecer nesse cenário como fatores influentes para a menor curiosidade dos profissionais. Essa inferência pode ser justificada a partir da teoria de Savickas (2005), em que as ações de curiosidade caracterizam-se pela busca por novas oportunidades de aprendizado e por experiência em atividades diversificadas. Além disso, outro aspecto que pode induzir para a menor curiosidade dos alunos na construção da carreira é o pouco incentivo à autonomia e ao autodidatismo durante o processo de ensino do curso de Administração (PAULA; RODRIGUES, 2006).

No tocante às demais escalas, EEP e ESC, aquela apresentou a média geral de 3,94, demonstrando que os estudantes acreditam que desenvolveram habilidades necessárias para o trabalho em sua área de formação. Mais especificamente, os discentes demonstram acreditar, dentre outros fatores, que possuem qualidades pessoais que são valorizadas pelo mercado de trabalho e que as habilidades já desenvolvidas são facilitadoras no processo de obtenção de um emprego. De acordo com Bowling, Eschleman e Wang (2010), essas percepções, que se referem ao andamento dos feitos na carreira pelo indivíduo, são medidas importantes uma vez que evidenciam atitudes positivas em relação ao trabalho.

Já a ESC obteve média geral mais baixa (3,16), demonstrando que os participantes não estão nem satisfeitos e nem insatisfeitos com a carreira escolhida. Verifica-se que um dos fatores de maior influência para o aumento da média baseou-se no nível de satisfação com desenvolvimento de habilidades, o que pode ser associado à dimensão de confiança da EAC – que destacou como a dimensão de maior média –, e aos achados supracitados sobre a empregabilidade percebida. Nesse sentido, verifica-se que o desenvolvimento de habilidades, sendo uma forma do processo de adaptação na carreira, reflete no nível de satisfação dos alunos, estando em linha com o entendimento de Ambiel, Hernandez e Martins (2016).

Em contrapartida, os fatores que influenciaram o resultado identificado para a diminuição da média da ESC podem estar associados às características da amostra. Por exemplo, verificou-se que a população jovem foi predominante, sendo esse grupo considerado o de maior vulnerabilidade social e que apresenta, historicamente, maiores efeitos negativos sobre o desenvolvimento da educação (SANTOS; GIMENEZ, 2015). Adicionalmente, os homens foram minoria na amostra, sendo que, quando comparados às mulheres, são eles que comumente apresentam níveis mais elevados de percepções de sucesso na carreira (NGO et al., 2013).

5.2.2 Hipóteses: Percepções de Barreiras de Carreira

Com o objetivo de verificar a hipótese inicial deste estudo (H1), em que se propõe que existem diferenças significativas nas percepções de barreiras de carreira de acordo com o sexo e a cor, foram calculadas as diferenças baseando-se em subamostras dos participantes. Primeiramente, verificou-se que as diferenças de percepções de barreiras de carreira foram, de maneira geral, significativas entre os sexos, falhando em rejeitar a H1a. As dimensões Discriminação Sexual e Falta de Suporte se diferenciaram significativamente entre homens e mulheres, em que estas evidenciaram médias superiores àqueles.

Salienta-se que as pessoas do sexo feminino obtiveram pontuações mais altas em todas as outras dimensões do IPBC. Os resultados são consistentes com outros estudos que também compararam percepções de barreiras entre os sexos (FARIA; TAVEIRA; SAAVEDRA, 2008; LIPSHITS-BRAZILER; TATAR, 2012; CARDOSO, 2009), em que houve diferenças relevantes entre homens e mulheres. Vale destacar, ainda, que o próprio conceito de barreiras de carreira foi originado tendo como base as dificuldades encontradas pelas mulheres para desenvolver suas carreiras (CARDOSO, 2009).

Procedeu-se, na sequência, com a avaliação das diferenças de percepções de barreiras entre pessoas de cor branca e pessoas de cor parda ou negra. Ressalta-se que o último grupo foi criado tendo em vista o desbalanceamento amostral entre variáveis demográficas (cor branca x parda x negra), inviabilizando um número mínimo de 118 observações de participantes de cor negra para a criação de uma terceira subamostra. Constatou-se, destarte, que as diferenças de percepções entre os dois subgrupos não foram estatisticamente significativos, embora o segundo

subgrupo (pardos e negros) tenha apresentado médias maiores em todas as dimensões do inventário.

Nesta pesquisa, entende-se que o resultado de não significância da diferença entre os grupos conforme a cor foi substancialmente influenciado pelo desbalanceamento da amostra, uma vez que houve predominância de pessoas de cor branca e parda. A H1b, portanto, foi rejeitada na população estudada. A partir desse achado, evidencia-se a necessidade de novos estudos que envolvam grupos maiores de pessoas. Justifica-se essa proposta pela afirmativa de Lipshits-Braziler e Tatar (2012), os quais explicam que as percepções de dificuldades na carreira variam conforme características individuais, incluindo a cor. Além disso, pesquisas empíricas já verificaram que as barreiras de carreiras são percebidas por pessoas negras com maior intensidade quando comparadas às pessoas de outras cores (GREENHAUS; PARASURAMAN; WORMLEY, 1990).

O quadro a seguir apresenta os resultados encontrados em relação às hipóteses teóricas levantadas sobre percepções de barreiras de carreira:

Quadro 6 – Avaliação das Hipóteses | H1

Nº	Descrição	Resultado
<u>H1a</u>	<i>As pessoas do sexo feminino apresentam maiores médias que as pessoas do sexo masculino.</i>	Falha em Rejeitar
<u>H1b</u>	<i>As pessoas de cor parda ou negra apresentam maiores médias que as pessoas de cor branca.</i>	Rejeitada

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

5.2.3 Hipóteses: Barreiras de Carreira e Adaptabilidade

Primeiramente, ressalta-se que os índices de ajuste encontrados apontam que o modelo proposto é adequado para explicar Empregabilidade e Satisfação com a Carreira a partir das variáveis independentes Barreiras de Carreira e Adaptabilidade. Esses indicadores foram considerados ótimos para CFI (0,950) e TLI (0,932) e aceitáveis para $\chi^2:gl$ (3,348) e RMSEA (0,081) (HAIR et al., 2009).

O modelo teórico considerou que as percepções de resultados alcançados na carreira (empregabilidade e satisfação) fossem preditas pelos construtos de barreiras de carreira (BULLOCK-YOWELL et al., 2011; LONDON, 2014; SILVA; ANDRADE, 2016) e de adaptabilidade (SAVICKAS; PORFELI, 2012; SILVA, 2016);

além de incluir a influência da empregabilidade sobre os níveis de satisfação com a carreira (GOUVEIA, 2011).

Nesse sentido, um dos objetivos centrais desta pesquisa foi verificar como as percepções de barreiras de carreira e de adaptabilidade impactam as percepções de empregabilidade e sucesso na carreira, hipotetizadas em H2 a H5. Embasadas nos resultados de averiguação do modelo proposto, verificou-se que as hipóteses H2 e H3 foram rejeitadas, enquanto houve falha em rejeitar H4 e H5.

Conforme proposto na H2 e H3, as percepções de resultados alcançados na carreira são influenciadas por julgamentos de empecilhos na carreira. Os indicadores encontrados entre as variáveis sugerem que há a influência negativa, o que reforça a teorização de Bullock-Yowell et al. (2011), London (2014) e Silva e Andrade (2016). Porém, não demonstraram que as percepções de barreiras de carreira predizem significativamente as crenças de empregabilidade e de satisfação com a carreira.

Esses resultados evidenciam a importância de estudos que considerem outras dimensões psicológicas implícitas que possam impactar as associações entre percepções de barreiras de carreira, empregabilidade e satisfação com a carreira. Por exemplo, as expectativas de autoeficácia, que se inserem na perspectiva cognitivista e que já foram verificadas como influentes relevantes no processo de percepção de barreiras de carreira (LENT et al., 2001). As médias das respostas encontradas na EAC e na EEP também direcionam outras investigações nessa perspectiva, uma vez que houve concentração de respostas nos indicadores mais altos dos instrumentos.

Para clarificar, uma situação hipotética, em que o indivíduo percebe muitas barreiras que tendem a dificultar o desenvolvimento de sua carreira. Porém, ele possui crenças elevadas de autoeficácia, isto é, acredita ser eficiente para realizar tarefas, solucionar problemas, alcançar metas, dentre outros. Com isso, esse indivíduo planeja com frequência e se dedica de forma constante e ativa para a sua carreira. Com esse tipo de comportamento, ao atingir anseios profissionais, ele tenderá a impactar suas crenças de empregabilidade e o seu nível de satisfação com a carreira. Evidências favoráveis a essa situação são explanadas por Cardoso e Moreira (2009), os quais sugerem que pessoas com grande investimento na carreira tendem a planejar mais e, conseqüentemente, apresentam maior percepção de

barreiras de carreira, mas sem que isso corresponda a baixas expectativas de autoeficácia.

Adicionalmente, outras investigações já indicaram associações significativas entre crenças de autoeficácia e percepção de barreiras de carreira (FARIA; TAVEIRA; SAAVEDRA, 2008), bem como autoeficácia e percepção de resultados na carreira (SOUSA; BARDAGI; NUNES, 2013). Diversos estudos já evidenciaram a relevância desse construto (FARASHAH, 2015; GAINOR; LENT, 1998; LENT et al., 2005; LINDLEY, 2005) e vêm reforçando o quanto a autoeficácia está intimamente relacionada às crenças e ações individuais.

No tocante às hipóteses H4 e H5, os resultados demonstraram que a adaptabilidade prediz significativamente a empregabilidade e a satisfação com a carreira. A adaptabilidade demonstra ser relevante uma vez que se trata da habilidade contínua de adaptação dos indivíduos (JOHNSTON, 2016), favorecendo aspectos da vida de forma geral e, mais especificamente, da carreira. Assim, é a capacidade de lidar com situações e tarefas inesperadas (SAVICKAS, 1997) – o que é muito comum nos dias atuais. Os coeficientes indicaram que, havendo desenvolvimento de habilidades relacionadas à adaptabilidade, é mais provável que o indivíduo perceba positivamente os resultados alcançados na carreira.

Estudos desenvolvidos recentemente concordam com esses achados. A investigação de Silva (2016), por exemplo, evidenciou que a adaptabilidade atua como facilitadora das percepções positivas de empregabilidade e de satisfação com a carreira. O autor explica que o desenvolvimento contínuo de habilidades (preocupação, controle, curiosidade, confiança) ajuda o profissional a manter-se empregado, favorecendo retornos positivos no trabalho (como reconhecimento e promoções) e, conseqüentemente, aumentando a satisfação com o desenvolvimento da carreira.

A hipótese H6 relaciona-se com o objetivo final desta pesquisa, qual seja analisar se a empregabilidade percebida prediz os níveis de satisfação com a carreira. Os resultados falham em rejeitar a hipótese. Nesse sentido, quanto maior o desenvolvimento de habilidades para conquistar e manter um emprego, maiores são as chances de percepção de sucesso na carreira, o que vai ao encontro do que foi defendido por Gouveia (2011).

Ademais, é interessante uma última conexão, ao considerar que, dentre os modelos recentes de carreira, um dos mais abordadas na literatura é a carreira proteana (VASCONCELLOS et al., 2016). Nessa configuração, uma das premissas teóricas é justamente o que foi sustentado na hipótese H6, em que a empregabilidade do indivíduo favorece o sucesso de carreira (HALL, 1976, 2002, 2004; MAGALHÃES; BENDASSOLLI, 2013).

Sequencialmente, o quadro apresenta os resultados finais dos testes de hipótese:

Quadro 7 – Avaliação das Hipóteses | H2 a H6

Nº	Descrição	Resultado
<u>H2</u>	<i>Há uma predição significativa negativa das percepções de Barreiras de Carreira sobre a Empregabilidade percebida.</i>	Rejeitada
<u>H3</u>	<i>Há uma predição significativa negativa das percepções de Barreiras de Carreiras sobre o nível de Satisfação que o indivíduo detém a respeito de sua carreira.</i>	Rejeitada
<u>H4</u>	<i>Há uma predição significativa positiva do construto Adaptabilidade sobre a Empregabilidade percebida.</i>	Falha em Rejeitar
<u>H5</u>	<i>Há uma predição significativa positiva do construto Adaptabilidade sobre o nível de Satisfação que o indivíduo detém a respeito de sua carreira.</i>	Falha em Rejeitar
<u>H6</u>	<i>Há uma predição significativa positiva das percepções de Empregabilidade sobre o nível de Satisfação com a carreira.</i>	Falha em Rejeitar

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Por fim, verifica-se que as percepções de barreiras de carreira e de adaptabilidade explicaram 40% da empregabilidade, sendo considerado um efeito grande em investigações com seres humanos (COHEN, 1988). Já as percepções de barreiras de carreira, a adaptabilidade e a empregabilidade explicaram parcialmente a satisfação com a carreira, conforme demonstrado pelo coeficiente de determinação $R^2 = 21\%$. É possível explicar esse efeito médio (COHEN, 1988) considerando que outros elementos potenciais podem influenciar a satisfação dos jovens com a carreira. Podem ser encontrados na literatura, por exemplo: desenvolvimento de relações interpessoais nas vivências acadêmicas (SOUSA; BARDAGI; NUNES, 2013), emoções relacionadas ao projeto de carreira (SILVA; ANDRADE, 2016) e satisfação com a vida (BOWLING; ESCHLEMAN; WANG, 2010).

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa tratou de um fenômeno central na vida dos indivíduos, qual seja o desenvolvimento da carreira. Considerou, ainda, esta etapa que é uma das mais relevantes: a conclusão da educação superior. Foram evidenciadas percepções sobre barreiras de carreira, adaptabilidade, empregabilidade e satisfação com a carreira dos concluintes do curso de graduação em Administração; e, dessa forma, a formulação de ações por instituições de educação pode ser facilitada, a fim de contribuir para a trajetória de carreira de seus discentes.

Com os resultados, evidencia-se o quão complexo e particular é o processo de percepção de barreiras de carreira. Verificou-se, nesse sentido, que características sociais e demográficas dos indivíduos são indicadores potenciais para a compreensão desse processo. Ratifica-se o embasamento teórico de Swanson e Woitke (1997) de que é possível compreender as barreiras percebidas, assumindo que não são impenetráveis, mas isso dependerá do grau de dificuldade da barreira específica e das características individuais.

Os resultados demonstraram ainda evidências de que o desenvolvimento contínuo de habilidades para construir as carreiras e, de forma geral, a vida, são importantes influentes para percepções favoráveis de capacidades para o trabalho e percepções de sucesso na carreira. Indo ao encontro ao que afirmam Lopes e Teixeira (2012), nota-se o quanto são importantes técnicas de intervenções cognitivas que envolvem o desenvolvimento da carreira.

Algumas limitações desta pesquisa devem ser salientadas. Primeiramente, o instrumento de barreiras de carreira utilizado demanda novas aplicações no contexto brasileiro, para ser possível analisar mais detalhadamente a sua estrutura e revisar novas possibilidades de dimensões. O modelo teórico averiguado também apresentou limitações, principalmente no que tange aos construtos preditos pelas percepções de barreiras externas de carreira.

Adicionalmente, o fato de a maioria das IES participantes ter sido de natureza privada, e com a oferta do curso de graduação em Administração no período noturno, podem ser entendidos como limitações. Com isso, houve pouca expressividade, por exemplo, de universitários que se dedicam apenas aos estudos

durante o dia e que ainda não exercem atividade remunerada. Outra limitação notada foi no perfil da amostra, em que não se obteve quantidade mínima de discentes exclusivamente de cor negra para formar um subgrupo específico e proceder com análises comparativas com os demais subgrupos (cor branca e cor parda).

Para estudos futuros acerca do tema, recomenda-se pensar em formas mais detalhadas para a compreensão do fenômeno barreiras de carreira, inclusive com a tentativa de medidas específicas ou a partir de entrevistas em profundidade. Adicionalmente, como o enfoque desta investigação foi em barreiras externas, a contemplação de barreiras internas sugere um bom potencial para novas pesquisas.

É relevante, ainda, a busca pelo o entendimento mais preciso das percepções de barreiras em diferentes grupos sociodemográficos. Por exemplo, observou-se que dificuldades significativas – como a discriminação sexual – são percebidas mais intensamente por mulheres e por pessoas pardas ou negras. Outra sugestão é a busca por modelos que integrem variáveis potencialmente capazes de influenciar as associações entre barreiras de carreira, empregabilidade e satisfação com a carreira, como crenças de autoeficácia e satisfação com a vida.

Ratifica-se, por fim, que atualmente os indivíduos são os principais responsáveis na trajetória de construção de suas carreiras, e devem estar, a cada dia, mais conscientes dessa relevante responsabilidade. Sugere-se que as IES devem promover atividades de reflexão juntos aos seus discentes, levando-os ao conhecimento das barreiras de carreiras percebidas e ao incentivo contínuo e crescente de metas que possam lidar com tais barreiras. O planejamento de carreira deve, pois, ocorrer de maneira ininterrupta.

As particularidades do contexto brasileiro reforçam que são inúmeras as adversidades enfrentadas pelos jovens profissionais. Os jovens administradores devem, porém, priorizar o fortalecimento contínuo para favorecer positivamente seus recursos cognitivos e, assim, permanecer em busca de seus anseios de carreira.

REFERÊNCIAS

- ÁLVARO, J. L.; GARRIDO, A. **Psicologia social**: perspectivas psicológicas e sociológicas. São Paulo: McGraw-Hill, 2006.
- AMARAL, I. G.; LEITE, N. R. P.; MOREIRA, E. D.; SALGUEIRO, M. A. T. Carreira, mercado de trabalho e as lições de “Donana” no processo de ensino aprendizagem e pesquisa em Administração. **Revista Eletrônica de Ciência Administrativa**, v. 11, n. 1, p. 95, 2012.
- AMBIEL, R. A. M. Adaptabilidade de carreira: uma abordagem histórica de conceitos, modelos e teorias. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 15, n. 1, p. 15-2, 2014.
- AMBIEL, R. A. M.; HERNANDEZ, D. N.; MARTINS, G. H. Relações entre adaptabilidade de carreira e vivências acadêmicas no ensino superior. **Psicologia Caribe**, Barranquilla, v. 33, n. 2, p. 158-168, 2016.
- ANDRADE, G. A.; KILIMNIK, Z. M.; PARDINI, D. J. Carreira tradicional *versus* carreira autodirigida ou proteana: um estudo comparativo sobre a satisfação com a carreira, a profissão e o trabalho. **Revista de Ciências da Administração**, v. 13, n. 31, p. 58, 2011.
- ARTHUR, M. B. The boundaryless career: a new perspective for organizational inquiry. **Journal of Organizational Behavior**, v. 15, n. 4, p. 295-306, 1994.
- ARTHUR, M. B.; ROUSSEAU, D. M. **The boundaryless career**: a new employment principle for new organizational era. New York: Oxford University Press, 1996.
- AUDIBERT, A.; TEIXEIRA, M. A. P. Escala de adaptabilidade de carreira: evidências de validade em universitários brasileiros. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 16, n. 1, p. 83-93, 2015.
- BALASSIANO, M.; COSTA, I. S. A. **Gestão de carreiras**: dilemas e perspectivas. São Paulo: Atlas, 2006.
- BALTAR, P.; SANTOS, A.; KREIN, J.; LEONE, E.; PRONI, M.; MORETTO, A.; MAIA, A.; SALAS, C. Moving towards decent work. Labour in the Lula government: reflections on recent Brazilian experience. **Global Labour University Working Papers**, Berlim, n. 9, May 2010.
- BANDURA, A. A evolução da teoria social cognitiva. In: BANDURA, A.; AZZI, R. G.; POLYDORO, S. **Teoria social cognitiva**: conceitos básicos. Porto Alegre: Artmed, p. 15-41, 2008.
- BANDURA, A. Social cognitive theory: an agentic perspective. **Annual Review of Psychology**, v. 52, n. 1, p. 1-26, 2001.
- BANDURA, A. **Social foundations of thought and action**: a social cognitive theory. Englewood Cliffs: Prentice-Hall, 1986.

BARDAGI, M. P.; BOFF, R. de M. Autoconceito, autoeficácia profissional e comportamento exploratório em universitários concluintes. **Avaliação**, v. 15, n. 1, p. 41-56, 2010.

BARDAGI, M. P.; HUTZ, C. S. Satisfação de vida, comprometimento com a carreira e exploração vocacional em estudantes universitários. **Arquivos Brasileiros de Psicologia**, v. 62, n. 1, p. 159-170, 2010.

BASTOS, A. V. B. Cognição nas organizações de trabalho. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. AMGH Editora, 2014. cap. 5, p. 177-206.

BENDASSOLLI, P. F. Recomposição da relação sujeito–trabalho nos modelos emergentes de carreira. **Revista de Administração de Empresas**, v. 49, n. 4, p. 387-400, out./dez. 2009.

BORGES, L. F. L.; DE ANDRADE, A. L. Preditores da carreira proteana: um estudo com universitários. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 15, n. 2, p. 153-163, 2014.

BORSA, J. C.; DAMÁSIO, B. F.; BANDEIRA, D. R. Adaptação e validação de instrumentos psicológicos entre culturas: algumas considerações. **Paidéia**, v. 22, n. 53, p. 423-432, 2012.

BOWLING, N. A.; ESCHLEMAN, K. J.; WANG, Q. A meta-analytic examination of the relationship between job satisfaction and subjective well-being. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, v. 83, n. 4, p. 915–934, 2010.

BRISCOE, J. P.; HALL, D. T. The interplay of boundaryless and protean careers: combinations and implications. **Journal of Vocational Behavior**, v. 69, n. 1, p. 4-18, 2006.

BROUSSEAU, K. R.; DRIVER, M. J.; ENEROTH, K.; LARSON, R. Career pandemonium: realigning organizations and individuals. **The Academy of Management Executive**, v. 10, n. 4, p. 52-66, 1996.

BULLOCK-YOWELL, E.; PETERSON, G. W.; REARDON, R. C.; LEIERER, S. J.; REED, C. A. Relationships among career and life stress, negative career thoughts, and career decision state: a cognitive information processing perspective. **The Career Development Quarterly**, v. 59, n. 4, p. 302–314, 2011.

CARDOSO, P. **Manual do inventário de percepção de barreiras da carreira**. Ed. 1. Évora: Universidade Évora. 2009.

CARDOSO, P.; MOREIRA, J. M. Self-efficacy beliefs and the relation between career planning and perception of barriers. **International Journal for Educational and Vocational Guidance**, v. 9, n. 3, p. 177, 2009.

CAVAZOTTE, F. S. C. N.; LEMOS, A. H. C.; VIANA, M. D. A. Novas gerações no mercado de trabalho: expectativas renovadas ou antigos ideais? **Cadernos EBAPE. BR**, n. 1, p. 162-180, 2012.

CHANLAT, J. F. Quais carreiras e para qual sociedade? (I). **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 35, n. 6, p. 67-75, nov./dez. 1995.

COHEN, J. **Statistical power analysis for the behavioral sciences**. 2nd ed. New York: Psychology Press, 1988.

COZBY, P. C. Pesquisa de levantamento: uma metodologia para estimular pessoas a falar sobre si mesmas. In: COZBY, P. C. **Métodos de Pesquisa em Ciências do Comportamento**. São Paulo, Atlas, 2003. cap. 7, p. 141-170.

CREED, P.; HOOD, M. Career development, planning, and management from the organizational perspective. In: COLLIN, A.; PATTON, W. A. **Vocational Psychological and Organizational Perspectives on Career**: towards a multidisciplinary dialogue. Rotterdam: Sense Publishers, 2009. p. 41-62.

CRESWELL, J. W. Uma estrutura para projeto. In: _____ **Projeto de Pesquisa: métodos qualitativos, quantitativos e mistos**. Porto Alegre: Artmed, 2003. cap 1. p. 21-42.

DE ANDRADE, A. L.; PISSAIA, A. T.; SILVA, M. Z.; OLIVEIRA, M. Z. Características proteanas e afetos sobre carreira de estudantes de psicologia. **Estudos de Psicologia (Campinas)**, v. 33, n. 4, p. 677-688, 2016.

DE VOS, A.; DE HAUW, S.; VAN DER HEIJDEN, B. I. J. M. Competency development and career success: the mediating role of employability. **Journal of Vocational Behavior**, v. 79, n. 2, p. 438-447, 2011.

DUARTE, M. F.; SILVA, A. L. A reconstrução da carreira em ambientes de trabalho em transformação. **Organizações & Sociedade**, v. 20, n. 67, 2013.

DUNN, T. J.; BAGULEY, T.; BRUNSDEN, V. From alpha to omega: a practical solution to the pervasive problem of internal consistency estimation. **British Journal of Psychology**, v. 105, n. 3, p. 399-412, 2014.

DUTRA, J. S. **Gestão de carreiras na empresa contemporânea**. São Paulo: Atlas, 2000.

EVANS, P. Carreira, sucesso e qualidade de vida. **Revista de Administração de Empresas**, v. 36, n. 3, p. 14-22, 1996.

FARASHAH, A. D. The effects of demographic, cognitive and institutional factors on development of entrepreneurial intention: toward a socio-cognitive model of entrepreneurial career. **Journal of International Entrepreneurship**, v. 13, n. 4, p. 452-476, 2015.

FARIA, L. da C.; TAVEIRA, M. do C.; SAAVEDRA, L. M. Exploração e decisão de carreira numa transição escolar: diferenças individuais. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 9, n. 2, p. 17-30, dez. 2008.

FAUL, F., ERDFELDER, E., BUCHNER, A.; LANG, A. G. Statistical power analyses using G*Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses. **Behavior Research Methods**, v. 41, n. 4, p. 1149-1160, 2009.

FIELD, A. **Descobrimdo a estatística usando o SPSS** [recurso eletrônico] / Andy Field; tradução Lorí Viali. – 2. ed. – Dados eletrônicos. – Porto Alegre: Artmed, 2009.

GAINOR, K. A.; LENT, R. Social cognitive expectations and racial identity attitudes in predicting the math choice intentions of Black College Students. **Journal of Counseling Psychology**, v. 45, n. 4, p. 400-413, 1998.

GONÇALVES, I.; CARDOSO, P. Percepção de barreiras da carreira: estudo com estudantes universitários com incapacidade. **INFAD Revista de Psicologia/International Journal of Developmental and Educational Psychology**, XXI, p. 495-503, 2010.

GOUVEIA, B. M. **Empregabilidade e autoeficácia na transição para o trabalho em alunos finalistas de cursos profissionais**. 2011.68 f. Tese de mestrado, Psicologia (Secção de Psicologia da Educação e da Orientação), Universidade de Lisboa, Faculdade de Psicologia, 2011.

GREENHAUS, J. H.; PARASURAMAN, S.; WORMLEY, W. M. Effects of race on organizational experiences, job performance evaluations, and career outcomes. **Academy of Management Journal**, v. 33, n. 1, p. 64-86, 1990.

HAIR, J. F.; BLACK, W. C.; BABIN, B. J.; ANDERSON, R. E.; TATHAM, R. L. **Análise multivariada de dados**. – 6. ed. – Porto Alegre: Bookman, 2009.

HALL, D. T. **Careers in and out of organizations**. London: Sage, 2002.

HALL, D. T. **Careers in organizations**. California: Goodyear Pub, Pacific Palisades, 1976.

HALL, D. T. The protean career: a quarter-century journey. **Journal of Vocational Behavior**, vol. 65.1, p. 1-13. 2004.

IBGE. Indicadores IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Continua**: Algumas características da força de trabalho por cor ou raça. Rio de Janeiro: IBGE, fev. 2017a. Disponível em: ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Trimestral/Caracteristicas_da_forca_de_trabalho_por_cor_ou_raca/Algumas_caracteristicas_da_forca_de_trabalho_por_cor_ou_raca_2016_04_trimestre.pdf. Acesso em: 20 nov. 2017.

IBGE. Indicadores IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística). **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**: Terceiro Trimestre de 2017. Rio de Janeiro: IBGE, 17 nov. 2017b. Disponível em: ftp://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Trimestral/Fasciculos_Indicadores_IBGE/pnadc_201703_trimestre_caderno.pdf. Acesso em: 20 nov. 2017.

INEP. Diretoria de Avaliação da Educação Superior (DAES/INEP). **Indicadores de Qualidade da Educação Superior 2015**. Brasília: INEP, mar. 2017. Disponível em: http://download.inep.gov.br/educacao_superior/indicadores/legislacao/2017/apresentacao_indicadores_de_qualidade_da_educacao_superior2015.pdf. Acesso em: 10 mar. 2017.

INKSON, K. **Understanding careers**: the metaphors of working lives. London: Sage, 2007.

JANNUZZI, F. Busca por trabalho em meio à crise tem sido desafio para o jovem brasileiro. **Jornal da Globo**, Rio de Janeiro, 12 dez. 2017. Disponível em: <<https://globoplay.globo.com/v/6353249/>>. Acesso em: 16 dez. 2017.

JOHNSTON, C. S. A systematic review of the career adaptability literature and future outlook. **Journal of Career Assessment**. doi: 10.1177/1069072716679921, p. 1-28, nov. 2016.

KREIN, J. D.; SANTOS, A. L. dos; NUNES, B. T. Trabalho no governo Lula: avanços e contradições. **Revista da ABET**, v. 10, n. 2, 2011.

KUIJPERS, M. A. C. T.; SCHYNS, B.; SCHEERENS, J. Career competencies for career success. **The Career Development Quarterly**, v. 55, n. 2, p. 168-178, 2006.

LENT, R. W.; BROWN, S. D.; BRENNER, B.; CHOPRA, S. B.; DAVIS, T.; TALLEYRAND, R.; SUTHAKARAN, V. The role of contextual supports and barriers in the choice of math/Science educational options: a test of social cognitive hypotheses. **Journal of Counseling Psychology**, v. 48, p. 474-483, 2001.

LENT, R. W.; BROWN, S. D.; HACKETT, G. Contextual supports and barriers to career choice: a social cognitive analysis. **Journal of Counseling Psychology**, v. 47, n. 1, p. 36, 2000.

LENT, R. W.; BROWN, S. D.; HACKETT, G. Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. **Journal of Vocational Behavior**, v. 45, n. 1, p. 79-122, 1994.

LENT, R. W.; BROWN, S. D.; SHEU, H. B.; SCHMIDT, J.; BRENNER, B. R.; GLOSTER, C. S.; WILKINS, G.; SCHMIDT, L. C.; LYONS, H.; TREISTMAN, D. Social cognitive predictors of academic interests and goals in engineering: utility for women and students at historically black universities. **Journal of Counseling Psychology**, v. 52, n. 1, p. 84-92, 2005.

LINDLEY, L. D. Perceived barriers to career development in the context of social cognitive career theory. **Journal of Career Assessment**, v. 13, n. 3, p. 271-287, 2005.

LIPSHITS-BRAZILIER, Y.; TATAR, M. Perceived career barriers and coping among youth in Israel: ethnic and gender differences. **Journal of Vocational Behavior**, vol. 80, n. 2, p. 545-554, 2012.

LLORET-SEGURA, S.; FERRERES-TRAVES, A.; HERNÁNDEZ-BAEZA, A.; TOMÁS-MARCO, I. El análisis factorial exploratorio de los ítems: una guía práctica, revisada y actualizada. **Anales de Psicología**, vol. 30, n. 3, p. 1151-1169, 2014.

LONDON, M. **Career barriers**: How people experience, overcome, and avoid failure. Psychology Press, 2014.

- LOPES, A. R.; TEIXEIRA, M. O. Projetos de carreira, autoeficácia e sucesso escolar em ambiente multicultural. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 13, n. 1, p. 7-14, 2012.
- MAGALHÃES, M. de O.; BENDASSOLLI, P. F. Desenvolvimento de carreiras nas organizações. In: BORGES, L. O.; MOURÃO, L. **O Trabalho e as Organizações: atuações a partir da psicologia**. Porto Alegre: Artmed, 2013.
- MAINIERO, L. A.; SULLIVAN, S. E. **The opt-out revolt: how people are creating kaleidoscope careers outside of companies**. New York: Davies-Black, 2006.
- MICHEL, R. E.; HAYS, D. G.; RUNYAN, H. I. Faculty member attitudes and behaviors toward male counselors in training: a social cognitive career theory perspective. **Sex Roles**, v. 72, n. 7-8, p. 308-320, 2015.
- MICHENER, H. A.; DELAMATER, J. D.; MYERS, D. J. **Psicologia social**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2005.
- NEVES, M. M.; TREVISAN, L. N.; JOÃO, B. N. Carreira proteana: revisão teórica e análise bibliométrica. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, Florianópolis, v. 13, n. 2, p. 217-232, ago. 2013.
- NGO, H. Y.; FOLEY, S.; JI, M. S.; LOI, R. Linking gender role orientation to subjective career success: the mediating role of psychological capital. **Journal of Career Assessment**, vol. 22, n. 2, p. 290–303, 2013.
- NUNES, M. F. O.; NORONHA, A. P. P. Modelo sócio-cognitivo para a escolha de carreira: o papel da auto-eficácia e de outras variáveis relevantes. **Educação Temática Digital**, v. 10, p. 16, 2009.
- NUNNALLY, J. C.; BERNSTEIN, I. H. **Psychometric theory** (3rd edition). New York: McGraw-Hill New York. 1994.
- OLIVEIRA, M. Z.; ZANON, C.; SILVA, I. S.; PINHATTI, M. M.; GOMES, W. B.; GAUER, G. Avaliação do autogerenciamento e do direcionamento de carreira: estrutura fatorial da escala de atitudes de carreira proteana. **Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia**, v. 2, n. 2, p. 160-169, 2009.
- OLIVEIRA, T.; PRONI, M. W. Um mercado de trabalho heterogêneo e flexível: um problema persistente no Brasil. **Revista da ABET**, v. 15, n. 2, 2016.
- PAULA, A. P. P. de; RODRIGUES, M. A. Pedagogia crítica no ensino da administração: desafios e possibilidades. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 46, n. spe, p. 10-22, dec. 2006.
- PINHO, E. C. S. N.; KILIMNIK, Z. M.; ANDRADE, D. F. A influência da estrutura matricial no comprometimento com a carreira em comparação com a estrutura tradicional: um estudo de caso na EMATER-MG. **REGE Revista de Gestão**, São Paulo, v. 22, n. 2, p. 223-239, aug. 2015.
- POEHNELL, G.; AMUNDSON, N. Career craft: engaging with, energizing, and empowering career creativity. In: PEIPERL, M. A.; ARTHUR, M. B.; ANAND, N.

Career Creativity: explorations in the remaking of work. Oxford: Oxford University Press, p. 105-122, 2002.

PRASKOVA, A.; CREED, P. A.; HOOD, M. Self-regulatory processes mediating between career calling and perceived employability and life satisfaction in emerging adults. **Journal of Career Development**, v. 42, n. 2, p. 86-101, 2015.

RINGLE, C.; SILVA, D.; BIDO, D. S. Modelagem de equações estruturais com utilização do SmartPLS. **Revista Brasileira de Marketing**, v. 13, n. 2, p. 54-71, 2014.

ROTHWELL, A.; HERBERT, I.; ROTHWELL, F. Self-perceived employability: Construction and initial validation of a scale for university students. **Journal of Vocational Behavior**, v. 73, n. 1, p. 1-12, 2008.

SÁ, P. F.; LEMOS, A. H. C.; CAVAZOTTE, F. S. C. N. Expectativas de carreira na contemporaneidade: o que querem os jovens profissionais?. **Revista ADM. MADE**, v. 18, n. 2, 2014.

SANTOS, A. L. dos; GIMENEZ, D. M. Inserção dos jovens no mercado de trabalho. **Estudos Avançados**, v. 29, n. 85, p. 153-168, 2015.

SAVICKAS, M. L. Career adaptability: an integrative construct for life-span, life-space theory. **The Career Development Quarterly**, v. 45, n. 3, p. 247-259, 1997.

SAVICKAS, M. L. The theory and practice of career construction. **Career Development and Counseling**: putting theory and research to work, v. 1, p. 42-70, 2005.

SAVICKAS, M. L.; NOTA, L.; ROSSIER, J.; DAUWALDER, J. P.; DUARTE, M. E.; GUICHARD, J.; SORESI, S.; ESBROECK, R. V.; VIANEN, A. E.M. van. Life designing: a paradigm for career construction in the 21st century. **Journal of Vocational Behavior**, v. 75, n. 3, p. 239-250, 2009.

SAVICKAS, M. L.; PORFELI, E. J. Career adapt-abilities scale: construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. **Journal of Vocational Behavior**, v. 80, n. 3, p. 661-673, 2012.

SILVA, M. Z. **Pensamentos negativos de carreira e aspectos psicológicos relacionados à satisfação com os resultados alcançados na vida e na carreira**. 2016. 115 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória, abril de 2016.

SILVA, M. Z.; ANDRADE, A. L. Avaliando pensamentos negativos sobre a carreira: o desenvolvimento de uma medida (EPNC). **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 17, n. 2, p. 175-187, 2016.

SOUSA, H. de; BARDAGI, M. P.; NUNES, C. H. S. da S. Autoeficácia na formação superior e vivências de universitários cotistas e não cotistas. **Avaliação Psicológica**, Itatiba, v. 12, n. 2, p. 253-261, ago. 2013.

SULLIVAN, S. E. The changing nature of careers: a review and research agenda. **Journal of Management**, vol. 25.3, p. 457-484, 1999.

SULLIVAN, S. E.; BARUCH, Y. Advances in career theory and research: a critical review and agenda for future exploration. **Journal of Management**, v. 35, n. 6, p. 1542-1571, 2009.

SULLIVAN, S. E.; FORRET, M.; CARRAHER, S. C.; MAINIERO, L. Using the kaleidoscope career model to examine generational differences in work attitudes. **Career Development International**, vol. 14, p. 284-302, 2009.

SWANSON, J. L.; DANIELS, K. K.; TOKAR, D. M. Assessing perceptions of career-related barriers: the career barriers inventory. **Journal of Career Assessment**, v. 4, n. 2, p. 219-244, 1996.

SWANSON, J. L.; WOITKE, M. B. Theory into practice in career assessment for women: assessment and interventions regarding perceived career barriers. **Journal of Career Assessment**, v. 5, n. 4, p. 443-462, 1997.

TEIXEIRA, M. A. P.; GOMES, W. B. Decisão de carreira entre estudantes em fim de curso universitário. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, v. 21, n. 3, p. 327-334, 2005.

TRIZANO-HERMOSILLA, I.; ALVARADO, J. M. Best alternatives to cronbach's alpha reliability in realistic conditions: congeneric and asymmetrical measurements. **Frontiers in Psychology**, v. 7, n. 769, p. 1-8, 2016.

URBANAVICIUTE, I.; POCIUTE, B.; KAIRYS, A.; LINIAUSKAITE, A. Perceived career barriers and vocational outcomes among university undergraduates: exploring mediation and moderation effects. **Journal of Vocational Behavior**, v. 92, p. 12-21, 2016.

VAN DER HEIJDE, C. M.; VAN DER HEIJDEN, B. I. J. M. A competence-based and multidimensional operationalization and measurement of employability. **Human Resource Management**, v. 45, n. 3, p. 449-476, 2006.

VASCONCELLOS, V. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; PORTO, J. B.; FONSECA, A. M. D. O. Carreira nas organizações: revisão da produção brasileira no âmbito do microcomportamento organizacional. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 16, n. 1, p. 73-87, 2016.

VASCONCELOS, K. C. A.; MERHI, D. Q.; GOULART, V. M.; SILVA, A. R. L. da. A Geração Y e suas âncoras de carreira. **Revista Eletrônica de Gestão Organizacional**, v. 8, n. 2, p. 226-244, 2010.

WACHELKE, J.; NATIVIDADE, J.; DE ANDRADE, A.; WOLTER, R.; CAMARGO, B. Caracterização e avaliação de um procedimento de coleta de dados online (CORP). **Avaliação Psicológica**, v. 13, n. 1, p. 143-146, 2014.

WEBER, M. The protestant ethic and the spirit of capitalism. In: WATERS, M. (Org.) **Modernity: critical concepts**. London: Sage, 1999. v. 1, p. 255-308.

WRIGHT, S. L.; PERRONE-MCGOVERN, K. M.; BOO, J. N.; WHITE, A. V. Influential factors in academic and career self-efficacy: attachment, supports, and career barriers. **Journal of Counseling & Development**, v. 92, n. 1, p. 36-46, 2014.

APÊNDICES

APÊNDICE A – AUTORIZAÇÃO PARA PESQUISA

Vitória-ES, ____ de ____ de 2017.

Remetente

Instituição de Educação Superior

Assunto: Solicitação de autorização para realização de pesquisa.

Prezado(a) Senhor(a),

Estamos realizando, por meio do Programa de Pós-graduação em Administração da Universidade Federal do Espírito Santo, uma pesquisa intitulada **Barreiras de Carreira, Adaptabilidade e Satisfação: Percepções de Alunos Formandos em Administração em Instituições de Educação Superior**, cujo objetivo é analisar como percepções de barreiras de carreira e aspectos de adaptabilidade influenciam a empregabilidade e a satisfação na carreira entre formandos em Administração em Instituições de Educação Superior (IES). Gostaríamos de contar com o seu apoio, bem como de demais professores e funcionários, para que a pesquisa seja realizada nesta IES.

Assim, solicitamos autorização para realizar a pesquisa com os alunos devidamente matriculados no último ano do curso de graduação em Administração. Em horário previamente acordado, gostaríamos de visitar os alunos em salas de aula para esclarecer-lhes sobre esta pesquisa e convidá-los a participar desta. As visitas durarão, em média, 30 minutos, em que a pesquisadora apresentará a pesquisa e aplicará os instrumentos de coleta de dados (questionário).

Esclarecemos que os resultados da pesquisa serão utilizados para elaboração de uma dissertação de mestrado, tornando-se uma informação importante na comunidade científica. Esclarecemos ainda que os participantes da pesquisa não serão identificados. Informamos que, para participação, será solicitada a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), conforme documento anexo.

Cumpre-nos informar que a mestranda é bolsista da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES), fundação vinculada ao Ministério da Educação do Brasil.

Colocamo-nos à disposição para os esclarecimentos adicionais necessários, tanto pessoalmente, como também por meio do telefone (28) 9 9905-6307 e correspondência eletrônica: mariramos.melo@gmail.com.

Cordialmente,

Mariana Ramos de Melo

Mestranda do Programa de Pós-graduação em Administração

Universidade Federal do Espírito Santo (UFES)

Bolsista da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES)

Profª. Dra. Priscilla de Oliveira Martins da Silva (Orientadora)

Programa de Pós-graduação em Administração

Universidade Federal do Espírito Santo (UFES)

APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO ESPÍRITO SANTO
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS E ECONÔMICAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE)

Título da Pesquisa: Barreiras de Carreira, Adaptabilidade e Satisfação: Percepções de Alunos Formandos em Administração em Instituições de Educação Superior.

Nome da Pesquisadora: Mariana Ramos de Melo.

Contato: Telefone (28) 9 9905-6307; E-mail: mariramos.melo@gmail.com.

Você está sendo convidado para participar da pesquisa intitulada **Barreiras de Carreira, Adaptabilidade e Satisfação: Percepções de Alunos Formandos em Administração em Instituições de Educação Superior**, que tem por objetivo analisar como percepções de barreiras de carreira e aspectos de adaptabilidade influenciam a empregabilidade e a satisfação na carreira entre formandos em Administração em Instituições de Educação Superior (IES). Justifica-se a importância desta pesquisa por buscar compreender as percepções de estudantes sobre aspectos de carreira ao fim de um curso de graduação em Administração.

Sobre a participação na pesquisa:

Você participará, por sua própria vontade, oferecendo-nos informações relacionadas ao seu perfil social e demográfico e às suas percepções sobre aspectos de carreira. Os dados a serem coletados, por meio de questionários, serão utilizados exclusivamente para fins deste estudo. Por meio do apoio da Instituição de Educação Superior que você está vinculado, os questionários serão aplicados presencialmente, em salas de aula e de forma coletiva. O tempo médio para o preenchimento dos questionários é de 15 minutos.

Você irá participar sem receber qualquer incentivo financeiro e com a finalidade exclusiva de colaborar para o sucesso da pesquisa. Você não terá nenhum tipo de despesa, bem como nada lhe será pago por sua participação; entretanto, caso haja alguma despesa com a participação na pesquisa, haverá ressarcimento. As informações serão utilizadas como subsídios para a dissertação de Mestrado em Administração da Universidade Federal do Espírito Santo.

Quanto ao uso das informações, esclareço que a sua identidade será preservada, e os arquivos das tabulações dos questionários serão acessados somente pela pesquisadora. Todo material resultante será guardado sob o poder da pesquisadora durante 05 (cinco) anos, sendo então destruído.

Ressalta-se que a participação nesta pesquisa não traz complicações legais, pois apenas será solicitado o relato voluntário escrito de suas percepções e experiências. A sua participação poderá envolver riscos mínimos, como os seguintes: conflitos entre o que pensa e o que imagina que deve ser respondido; insegurança quanto à melhor resposta que deve ser fornecida; desconforto por ser perguntado sobre assuntos que podem lhe gerar certo acanhamento ou constrangimento.

Para amenizar tais riscos, os objetivos deste estudo serão esclarecidos pela pesquisadora antes de iniciar a sua participação. Ao concordar em participar, você tem a liberdade de se recusar a continuar, em qualquer momento, sem qualquer prejuízo. Percebida qualquer possibilidade de danos emocionais, asseguro que interrompere a coleta de dados, e as medidas cabíveis serão discutidas, incluindo o informe ao Comitê de

Ética em Pesquisa (CEP) e à Coordenação Nacional de Pesquisa Envolvendo Seres Humanos (CONEP).

Quanto aos benefícios desta pesquisa, almeja-se contribuir para o direcionamento de ações e estratégias renovadoras e específicas a fim de influenciar as crenças dos indivíduos durante a trajetória na vida escolar. Assim, os resultados identificados garantirão informações importantes para a comunidade científica e para a sociedade em geral.

Os procedimentos adotados nesta pesquisa obedecem aos Critérios da Ética em Pesquisa com Seres Humanos conforme Resolução nº 466/12 do Conselho Nacional de Saúde. As informações obtidas serão analisadas em conjunto com a de outros participantes, sendo garantido o sigilo; a privacidade; a retirada do consentimento em qualquer fase da pesquisa; a indenização em caso de eventual dano dela decorrente; a confiabilidade dos resultados obtidos.

Em caso de dúvidas ou esclarecimentos sobre esta pesquisa, acionar **Mariana Ramos de Melo** no telefone (28) 9 9905-6307 ou e-mail mariramos.melo@gmail.com. Já em caso de denúncias ou intercorrências nesta pesquisa, contatar o **Comitê de Ética e Pesquisa** da UFES pelo telefone (27) 3145-9820, pelo e-mail cep.goiabeiras@gmail.com, pessoalmente ou pelo correio, no seguinte endereço: Av. Fernando Ferrari, 514, Campus Universitário, sala 07 do Prédio Administrativo do CCHN, Goiabeiras, Vitória - ES, CEP 29.075-910.

Este termo será redigido em duas vias, e você, participante, receberá uma delas assinada e rubricada em todas as suas páginas, por você e por mim, pesquisadora. Será garantida a você a posse de uma dessas vias. Guarde cuidadosamente a sua via, pois é um documento que traz informações de contato e garante os seus direitos como participante da pesquisa.

Declaro que fui devidamente informado e esclarecido sobre o presente documento, entendendo todos os termos acima expostos, os riscos, os benefícios e os procedimentos, e que voluntariamente aceito participar deste estudo.

Eu, _____,
tenho ciência do exposto e manifesto, livremente, meu desejo em participar da pesquisa.

Assinatura do participante de pesquisa

Mariana Ramos de Melo

_____, _____ de _____ de 2017.
(Local) (Dia) (Mês)

APÊNDICE C – QUESTIONÁRIO DE DADOS SOCIAIS E DEMOGRÁFICOS

1 – Qual a sua idade? _____ anos.

2 – Qual o seu sexo? _____.

3 – Qual a sua cor ou etnia? _____.

4 – Qual o seu estado civil?

() Solteiro(a) () Casado(a) () Divorciado(a) () Viúvo(a) () Outro

5 – Qual cidade e estado você mora? _____.

6 – Você desenvolve alguma atividade remunerada?

() Sim () Não

Se a resposta for **SIM**, responda:

6.1 – Qual o vínculo da atividade?

() Estágio () Emprego fixo particular () Emprego fixo público () Autônomo () Outro

7 – Somando a sua renda (se houver) com a renda das pessoas que moram com você, quanto é, aproximadamente, a renda familiar mensal?

() Até 1,5 salários mínimos (até R\$ 1.405,50)

() De 1,5 a 3 salários mínimos (R\$ 1.405,51 a R\$ 2.811,00)

() De 3 a 4,5 salários mínimos (R\$ 2.811,01 a R\$ 4.216,50).

() De 4,5 a 6 salários mínimos (R\$ 4.216,51 a R\$ 5.622,00).

() De 6 a 10 salários mínimos (R\$ 5.622,01 a R\$ 9.370,00).

() De 10 a 30 salários mínimos (R\$ 9.370,01 a R\$ 28.110,00).

() Acima de 30 salários mínimos (mais de R\$ 28.110,01).

8 – O seu pai desenvolve alguma atividade remunerada? () Sim () Não

9 – A sua mãe desenvolve alguma atividade remunerada? () Sim () Não

10 – Qual Instituição de Educação Superior você estuda no momento?

11 – Durante o período em que cursou a graduação, você exerceu alguma atividade profissional? (Pode marcar mais de uma opção).

() Estágio.

() Emprego.

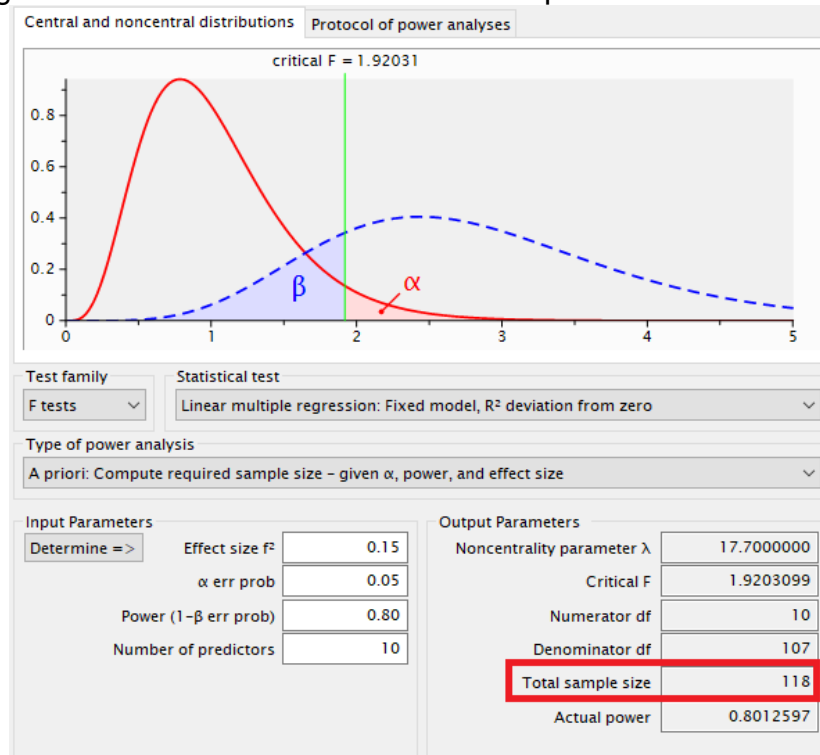
() Trabalho voluntário.

() Outra. Indicar qual atividade: _____.

() Não exerci atividade profissional.

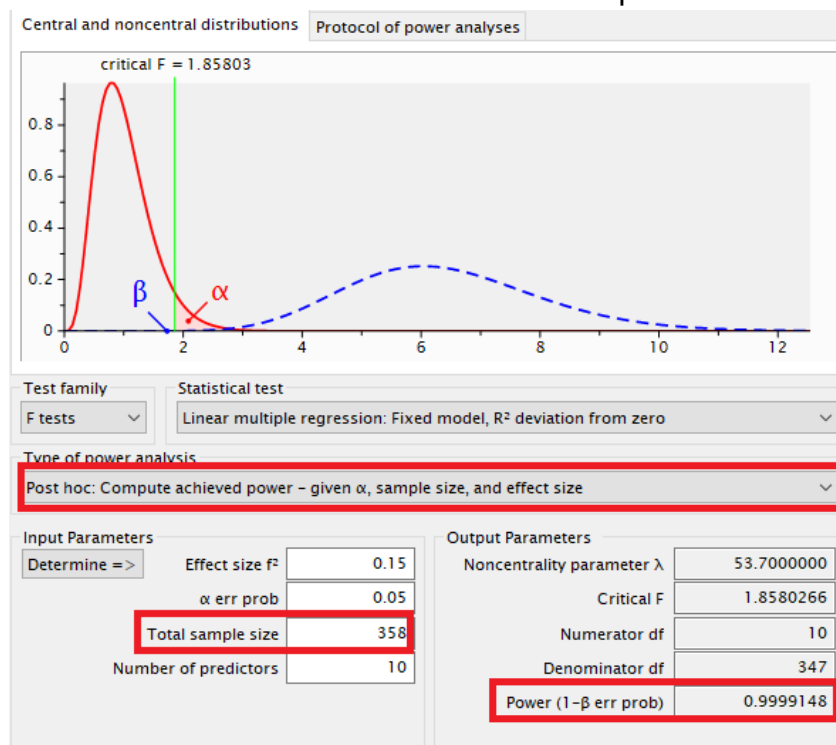
APÊNDICE D – INTERFACES | SOFTWARE G*POWER 3.1

Figura 1 – Interface do Cálculo Amostral pelo Software G*Power



Fonte: Software G*Power 3.1.9.2 (2017).

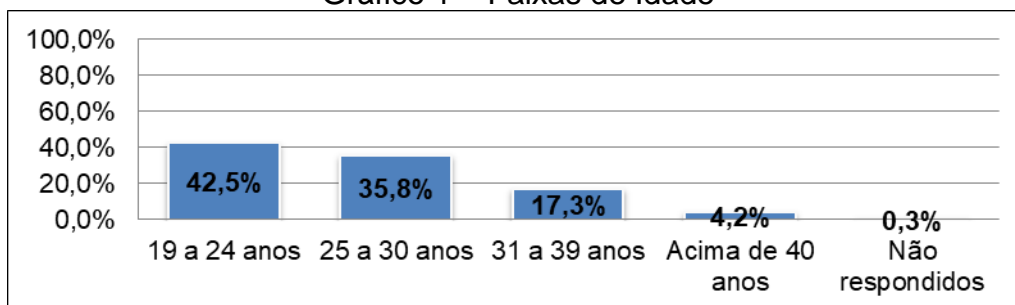
Figura 2 – Interface do Cálculo do Poder do Teste pelo Software G*Power



Fonte: Software G*Power 3.1.9.2 (2017).

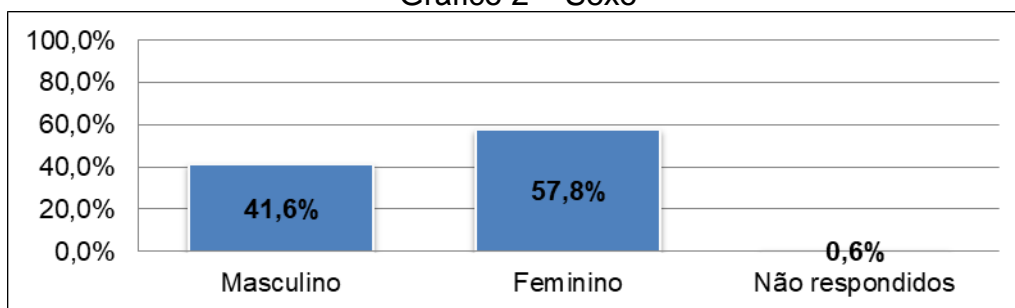
APÊNDICE E – GRÁFICOS | CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

Gráfico 1 – Faixas de Idade



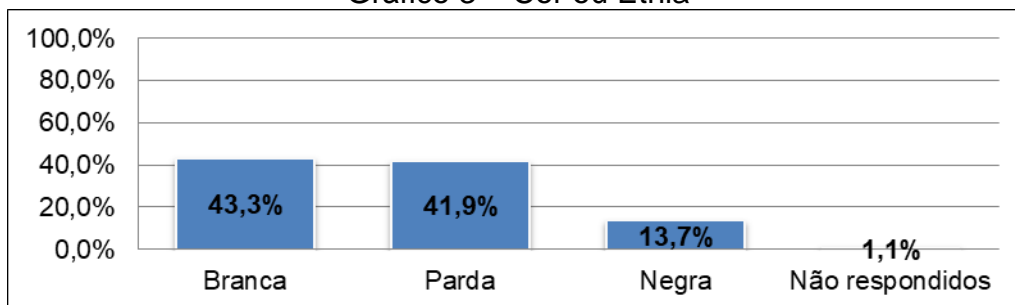
Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Gráfico 2 – Sexo



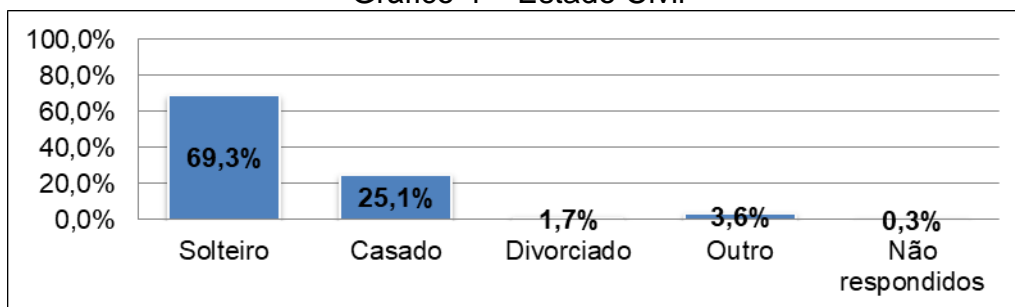
Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Gráfico 3 – Cor ou Etnia



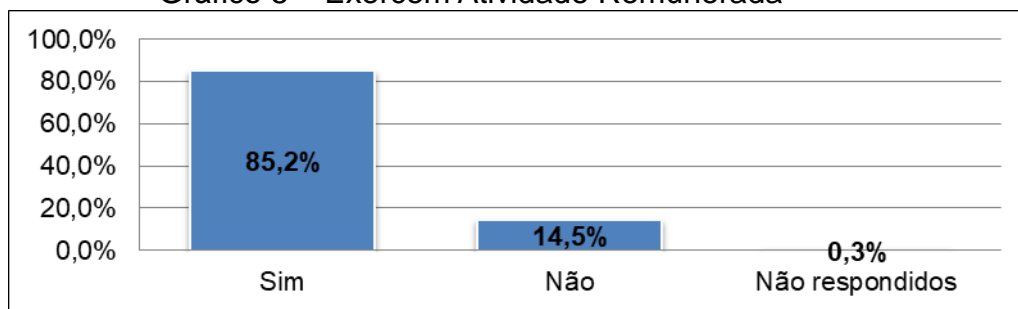
Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Gráfico 4 – Estado Civil



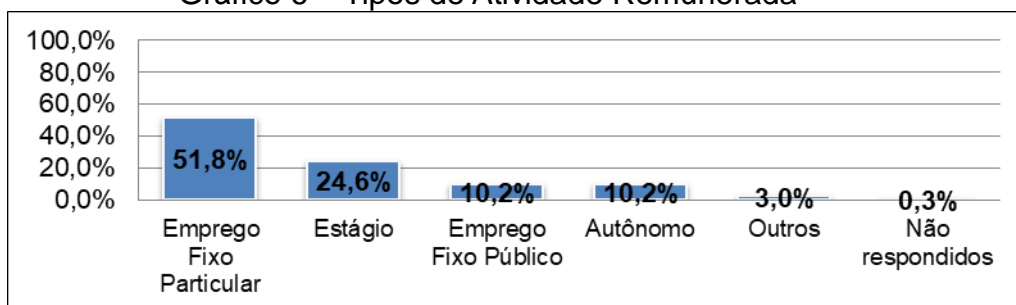
Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Gráfico 5 – Exercem Atividade Remunerada



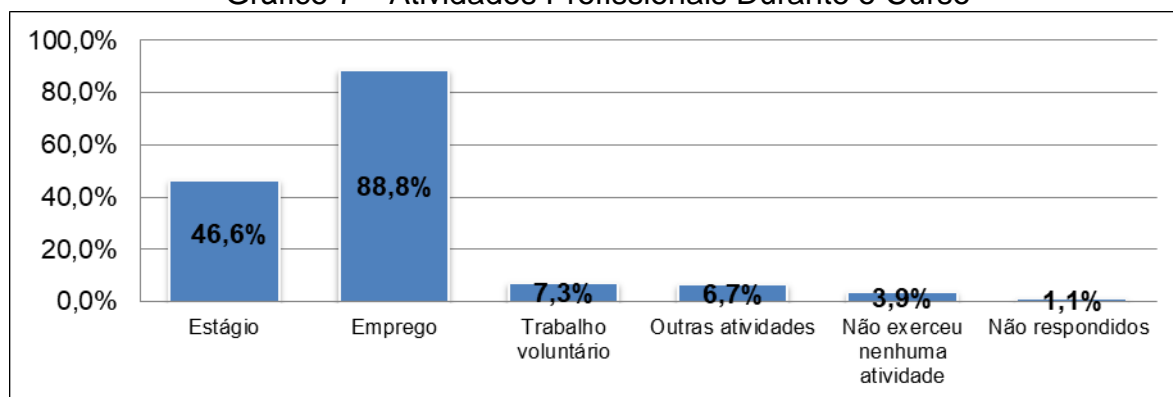
Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Gráfico 6 – Tipos de Atividade Remunerada



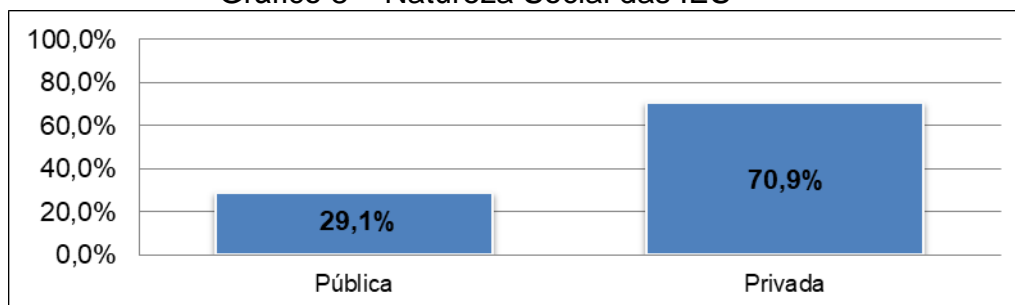
Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Gráfico 7 – Atividades Profissionais Durante o Curso



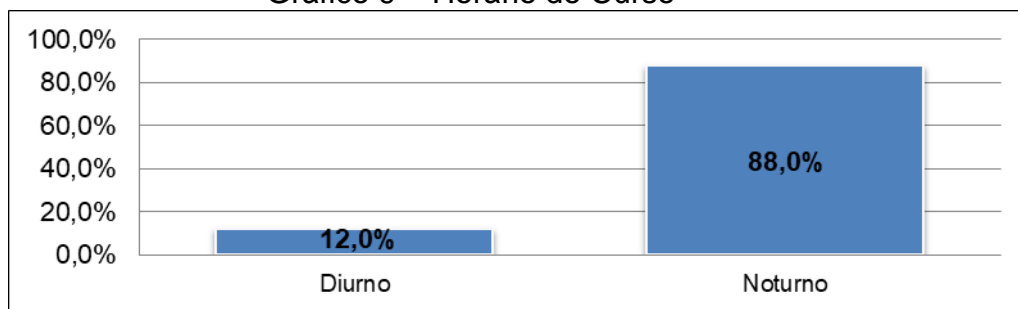
Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Gráfico 8 – Natureza Social das IES



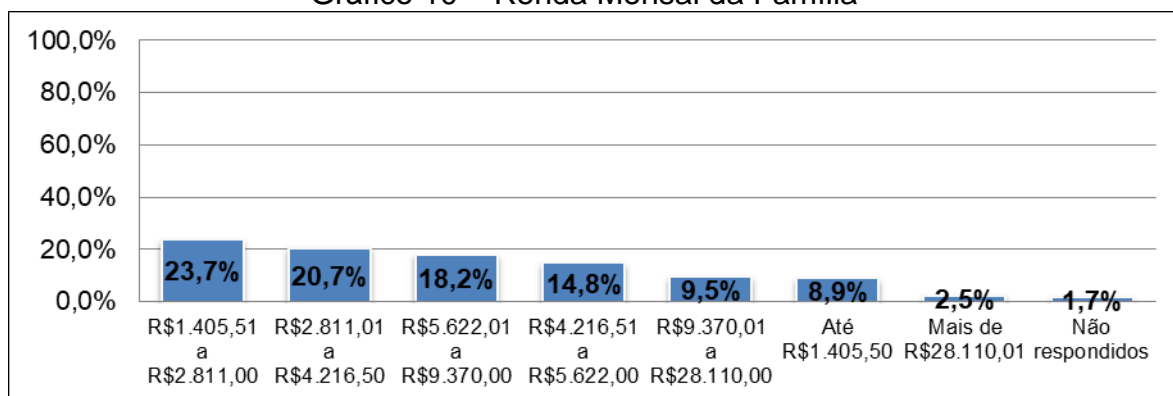
Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Gráfico 9 – Horário do Curso



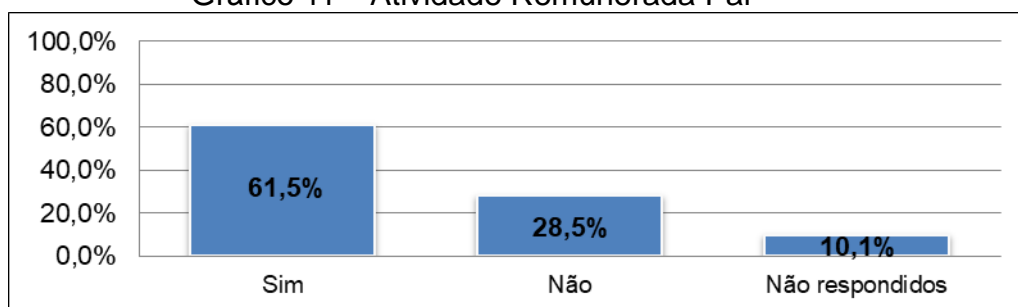
Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Gráfico 10 – Renda Mensal da Família



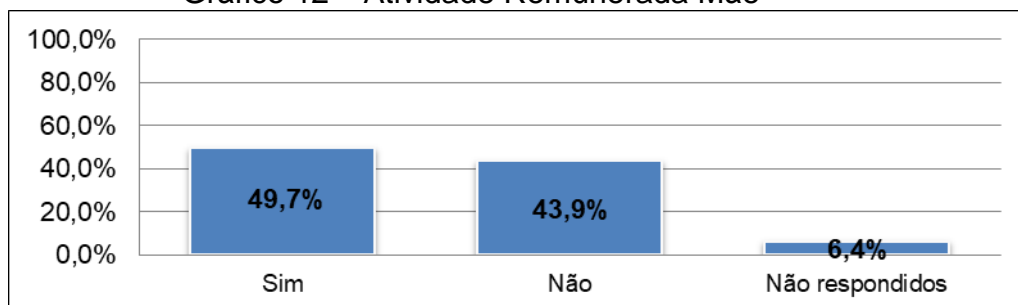
Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Gráfico 11 – Atividade Remunerada Pai



Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Gráfico 12 – Atividade Remunerada Mãe



Fonte: Dados da pesquisa (2017).

APÊNDICE F – TABELAS | ESTATÍSTICAS DESCRITIVAS

Barreiras de Carreira		
Dimensões e Itens	Média	Desvio Padrão
<i>Discriminação Étnica</i>		
6. Ter um patrão ou superior hierárquico com atitude negativa face às pessoas da minha raça.	3,82	2,19
15. Ser alvo de discriminação racial em promoções na profissão ou na carreira.	3,65	2,22
17. Não ser tão bem remunerado quanto aos colegas de trabalho de outra raça/etnia.	3,12	2,02
23. Pessoas de outros grupos raciais/étnicos serem promovidos mais frequentemente que pessoas do meu grupo racial/ étnico.	3,57	2,13
<i>Discriminação Sexual</i>		
11. Ser alvo de discriminação sexual na procura de emprego.	3,71	2,25
18. Haver falta de oportunidades para pessoas do meu sexo em áreas não tradicionais (por exemplo, engenharia para mulheres, educador de infância para homens).	3,33	2,05
20. As pessoas do sexo oposto serem mais frequentemente promovidas que pessoas do meu sexo.	3,38	1,91
22. Ser alvo de assédio sexual no trabalho.	4,97	2,35
<i>Falta de Suporte</i>		
19. Ter pouca informação acerca do mundo do trabalho.	3,97	2,14
21. Ter contratos de trabalho precários (por exemplo, trabalhar sem contrato, com contratos temporários sem carreira definida, etc.).	4,68	2,09
24. Ter pouca informação sobre possíveis alternativas de formação após os estudos.	3,92	1,81
26. Não ter serviços de orientação a que possa recorrer quando tiver que tomar decisões de carreira.	3,69	1,77
<i>Restrição de Oportunidades</i>		
9. Ter dificuldade em planejar a minha carreira devido à instabilidade na economia do país.	4,44	1,65
10. Não ter oportunidades de progressão na profissão.	4,89	1,79
13. As perspectivas de emprego na minha área de formação serem pouco promissoras.	3,74	1,83
16. Não ter oportunidades de formação adequadas aos meus objetivos de carreira.	4,34	1,92

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Adaptabilidade

Dimensões e Itens	Média	Desvio Padrão
Preocupação		
1. Pensar sobre como será o meu futuro.	4,07	0,83
2. Perceber que meu futuro depende das escolhas de hoje.	4,47	0,75
3. Preparar-me para o futuro.	4,00	0,90
4. Estar atento(a) às escolhas educacionais e profissionais que eu devo fazer.	4,03	0,83
5. Planejar como atingir meus objetivos.	3,87	0,96
6. Pensar com cuidado sobre minha carreira.	3,80	0,95
Controle		
7. Manter-me entusiasmado(a) e otimista.	3,69	1,07
8. Tomar decisões por conta própria.	3,66	1,01
9. Assumir responsabilidade pelos meus atos.	4,55	0,73
10. Manter-me fiel às minhas convicções.	4,10	0,92
11. Acreditar na minha capacidade de dirigir a própria vida.	4,23	0,90
12. Fazer o que eu considero certo para mim.	4,07	0,90
Curiosidade		
13. Explorar o ambiente ao meu redor.	3,64	0,94
14. Procurar por oportunidades de crescimento pessoal.	4,02	0,97
15. Explorar as opções antes de fazer uma escolha.	3,88	0,99
16. Observar diferentes maneiras de fazer as coisas.	3,88	0,89
17. Investigar profundamente as questões/dúvidas que eu tenho.	3,73	0,99
18. Ser curioso(a) com relação a novas oportunidades.	3,97	0,97
Confiança		
19. Realizar as tarefas de forma eficiente.	4,22	0,83
20. Ser cuidadoso(a) para fazer as coisas bem feitas.	4,35	0,75
21. Aprender novas habilidades.	4,18	0,86
22. Esforçar-me para fazer o melhor possível dentro das minhas habilidades.	4,38	0,75
23. Superar obstáculos.	4,17	0,82
24. Solucionar problemas.	4,17	0,80

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Empregabilidade

Itens	Média	Desvio Padrão
1. Acredita que com suas atuais habilidades de trabalho você conseguiria um estágio/emprego em sua área de formação?	4,06	0,93
2. Você considera que possui as habilidades necessárias para buscar um estágio/emprego?	4,25	0,81
3. Acredita que se dedica o suficiente para manter o seu valor enquanto profissional?	3,97	0,91
4. Acha que no futuro você irá conseguir um emprego que lhe satisfaça?	4,27	0,87
5. Você acredita que detém habilidades de trabalho que são valorizadas no mercado de trabalho?	4,00	0,86
6. Acredita que possui qualidades pessoais que os recrutadores/empregadores buscam em seus funcionários?	4,21	0,73
7. Você acredita que possui conhecimento suficiente das oportunidades de emprego disponíveis em sua área de formação?	3,47	0,92
8. Acredita que está atualizado sobre as novidades e tendências em sua área de formação/trabalho?	3,30	0,90

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

Satisfação com a Carreira

Itens	Média	Desvio Padrão
1. Estou satisfeito com o sucesso que tenho alcançado em minha carreira.	3,15	1,02
2. Estou satisfeito com o progresso que tenho alcançado em direção aos meus objetivos de carreira como um todo.	3,29	1,01
3. Estou satisfeito com o progresso que tenho alcançado em direção aos meus objetivos de renda.	2,97	1,03
4. Estou satisfeito com o progresso que tenho alcançado em direção aos meus objetivos de promoção.	2,86	1,09
5. Estou satisfeito com o progresso que tenho alcançado em direção aos meus objetivos de desenvolvimento de novas habilidades.	3,54	0,96

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

APÊNDICE G – TABELAS | DIFERENÇAS DE MÉDIA IPBC

Diferenças de Médias por Itens | Sexo

Dimensões e Itens	Sexo	Média	Desvio Padrão
<i>Discriminação Étnica</i>			
6. Ter um patrão ou superior hierárquico com atitude negativa face às pessoas da minha raça.	Masculino	3,68	2,19
	Feminino	3,89	2,18
15. Ser alvo de discriminação racial em promoções na profissão ou na carreira.	Masculino	3,55	2,26
	Feminino	3,70	2,19
17. Não ser tão bem remunerado quanto aos colegas de trabalho de outra raça/etnia.	Masculino	2,83	2,03
	Feminino	3,32	2,01
23. Pessoas de outros grupos raciais/étnicos serem promovidos mais frequentemente que pessoas do meu grupo racial/ étnico.	Masculino	3,28	2,11
	Feminino	3,77	2,13
<i>Discriminação Sexual</i>			
11. Ser alvo de discriminação sexual na procura de emprego.	Masculino	3,27	2,35
	Feminino	4,00	2,13
18. Haver falta de oportunidades para pessoas do meu sexo em áreas não tradicionais (por exemplo, engenharia para mulheres, educador de infância para homens).	Masculino	2,87	2,02
	Feminino	3,64	2,01
20. As pessoas do sexo oposto serem mais frequentemente promovidas que pessoas do meu sexo.	Masculino	2,95	1,88
	Feminino	3,69	1,88
22. Ser alvo de assédio sexual no trabalho.	Masculino	4,24	2,47
	Feminino	5,48	2,13
<i>Falta de Suporte</i>			
19. Ter pouca informação acerca do mundo do trabalho.	Masculino	3,72	2,12
	Feminino	4,14	2,16
21. Ter contratos de trabalho precários (por exemplo, trabalhar sem contrato, com contratos temporários sem carreira definida, etc.).	Masculino	4,32	2,20
	Feminino	4,93	1,97
24. Ter pouca informação sobre possíveis alternativas de formação após os estudos.	Masculino	3,66	1,87
	Feminino	4,09	1,74
26. Não ter serviços de orientação a que possa recorrer quando tiver que tomar decisões de carreira.	Masculino	3,36	1,78
	Feminino	3,91	1,73
<i>Restrição de Oportunidades</i>			
9. Ter dificuldade em planejar a minha carreira devido à instabilidade na economia do país.	Masculino	4,54	1,59
	Feminino	4,37	1,70
10. Não ter oportunidades de progressão na profissão.	Masculino	4,85	1,94
	Feminino	4,91	1,68
13. As perspectivas de emprego na minha área de formação serem pouco promissoras.	Masculino	3,69	1,82
	Feminino	3,78	1,84
16. Não ter oportunidades de formação adequadas aos meus objetivos de carreira.	Masculino	4,13	2,00
	Feminino	4,48	1,86

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

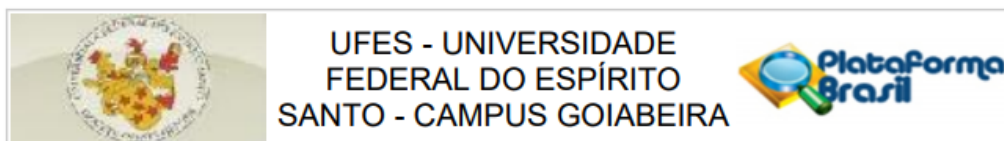
Diferenças de Médias por Itens | Cor

Dimensões e Itens	Cor	Média	Desvio Padrão
<i>Discriminação Étnica</i>			
6. Ter um patrão ou superior hierárquico com atitude negativa face às pessoas da minha raça.	Branca Parda Negra	3,46 4,12	2,23 2,11
15. Ser alvo de discriminação racial em promoções na profissão ou na carreira.	Branca Parda Negra	3,24 4,00	2,26 2,15
17. Não ser tão bem remunerado quanto aos colegas de trabalho de outra raça/etnia.	Branca Parda Negra	2,88 3,33	1,98 2,05
23. Pessoas de outros grupos raciais/étnicos serem promovidos mais frequentemente que pessoas do meu grupo racial/ étnico.	Branca Parda Negra	3,33 3,79	2,11 2,12
<i>Discriminação Sexual</i>			
11. Ser alvo de discriminação sexual na procura de emprego.	Branca Parda Negra	3,70 3,74	2,28 2,23
18. Haver falta de oportunidades para pessoas do meu sexo em áreas não tradicionais (por exemplo, engenharia para mulheres, educador de infância para homens).	Branca Parda Negra	3,01 3,61	2,08 1,98
20. As pessoas do sexo oposto serem mais frequentemente promovidas que pessoas do meu sexo.	Branca Parda Negra	3,20 3,56	1,94 1,88
22. Ser alvo de assédio sexual no trabalho.	Branca Parda Negra	4,85 5,12	2,48 2,23
<i>Falta de Suporte</i>			
19. Ter pouca informação acerca do mundo do trabalho.	Branca Parda Negra	3,75 4,18	2,17 2,11
21. Ter contratos de trabalho precários (por exemplo, trabalhar sem contrato, com contratos temporários sem carreira definida, etc.).	Branca Parda Negra	4,45 4,90	2,15 2,01
24. Ter pouca informação sobre possíveis alternativas de formação após os estudos.	Branca Parda Negra	3,80 4,04	1,83 1,79
26. Não ter serviços de orientação a que possa recorrer quando tiver que tomar decisões de carreira.	Branca Parda Negra	3,52 3,84	1,71 1,80
<i>Restrição de Oportunidades</i>			
9. Ter dificuldade em planejar a minha carreira devido à instabilidade na economia do país.	Branca Parda Negra	4,46 4,44	1,62 1,66
10. Não ter oportunidades de progressão na profissão.	Branca Parda Negra	4,77 5,01	1,79 1,78
13. As perspectivas de emprego na minha área de formação serem pouco promissoras.	Branca Parda Negra	3,63 3,87	1,80 1,85
16. Não ter oportunidades de formação adequadas aos meus objetivos de carreira.	Branca Parda Negra	4,01 4,62	2,03 1,80

Fonte: Dados da pesquisa (2017).

ANEXOS

ANEXO A – INTERFACES | PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP SH



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: Barreiras de Carreira: Percepções de Alunos Formandos em Administração em Instituições de Educação Superior

Pesquisador: MARIANA RAMOS DE MELO

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 73410417.9.0000.5542

Instituição Proponente: Centro de Ciências Jurídicas e Econômicas

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 2.264.099

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

O projeto apresenta todos os termos exigidos pelo CEP/CONEP e o TCLE traz os seguintes elementos estruturantes que visam resguardar a integridade física e moral dos participantes: convite, objetivos da pesquisa, justificativa, procedimentos, riscos, benefícios, garantias, contato e declaração dos participantes.

Recomendações:

Sem recomendações.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

O projeto de pesquisa está apto a iniciar a sua etapa empírica.

Considerações Finais a critério do CEP:

O protocolo de pesquisa foi aprovado por este Comitê de Ética.

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

VITORIA, 07 de Setembro de 2017

Assinado por:
Fabiana Pinheiro Ramos
 (Coordenador)

ANEXO B – INVENTÁRIO PERCEPÇÃO DE BARREIRAS DA CARREIRA

Orientação: Abaixo estão listadas afirmativas que caracterizam barreiras para a progressão na carreira. Por favor, leia cada alternativa e indique, utilizando a escala abaixo, o número que você pensa melhor definir o grau em que essa barreira **poderá dificultar a sua progressão na carreira**.

1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
Não é ou não será uma barreira	Dificultará pouco	Dificultará moderadamente	Dificultará muito	Dificultará completamente		

1. Não ter dinheiro para frequentar um curso ou formação profissional que deseje.	1	2	3	4	5	6	7
2. Ser alvo de discriminação racial na procura de emprego.	1	2	3	4	5	6	7
3. Os meus familiares não aprovarem a minha escolha profissional/carreira.	1	2	3	4	5	6	7
4. Ser discriminado pelo patrão porque tenho ou planejo ter filhos.	1	2	3	4	5	6	7
5. Não ser tão bem remunerado quanto os colegas de trabalho do sexo oposto.	1	2	3	4	5	6	7
6. Ter um patrão ou superior hierárquico com atitude negativa face às pessoas da minha raça.	1	2	3	4	5	6	7
7. Outras pessoas pensarem que certas carreiras não são adequadas a pessoas do meu sexo (por exemplo, engenharia para mulheres, educador de infância para homens, etc.).	1	2	3	4	5	6	7
8. O meu cônjuge não aprovar a minha escolha profissional/carreira.	1	2	3	4	5	6	7
9. Ter dificuldade em planejar a minha carreira devido à instabilidade na economia do país.	1	2	3	4	5	6	7
10. Não ter oportunidades de progressão na profissão.	1	2	3	4	5	6	7
11. Ser alvo de discriminação sexual na procura de emprego.	1	2	3	4	5	6	7
12. Os meus amigos não aprovarem a minha escolha profissional/carreira.	1	2	3	4	5	6	7
13. As perspectivas de emprego na minha área de formação serem pouco promissoras.	1	2	3	4	5	6	7
14. Ter um patrão ou superior hierárquico com atitude negativa face às pessoas do meu sexo.	1	2	3	4	5	6	7
15. Ser alvo de discriminação racial em promoções na profissão ou na carreira.	1	2	3	4	5	6	7
16. Não ter oportunidades de formação adequadas aos meus objetivos de carreira.	1	2	3	4	5	6	7
17. Não ser tão bem remunerado quanto aos colegas de trabalho de outra raça/etnia.	1	2	3	4	5	6	7
18. Haver falta de oportunidades para pessoas do meu sexo em áreas não tradicionais (por exemplo, engenharia para mulheres, educador de infância para homens).	1	2	3	4	5	6	7
19. Ter pouca informação acerca do mundo do trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
20. As pessoas do sexo oposto serem mais frequentemente promovidas que pessoas do meu sexo.	1	2	3	4	5	6	7
21. Ter contratos de trabalho precários (por exemplo, trabalhar sem contrato, com contratos temporários sem carreira definida, etc.).	1	2	3	4	5	6	7
22. Ser alvo de assédio sexual no trabalho.	1	2	3	4	5	6	7

23. Pessoas de outros grupos raciais/étnicos serem promovidos mais frequentemente que pessoas do meu grupo racial/étnico.	1	2	3	4	5	6	7
24. Ter pouca informação sobre possíveis alternativas de formação após os estudos.	1	2	3	4	5	6	7
25. Não ter amigos ou outras pessoas que me ajudem quando tenho dificuldades escolares.	1	2	3	4	5	6	7
26. Não ter serviços de orientação a que possa recorrer quando tiver que tomar decisões de carreira.	1	2	3	4	5	6	7

ANEXO C – ESCALA DE ADAPTABILIDADE DE CARREIRA

Orientação: As pessoas utilizam recursos diferentes para construir suas carreiras e vidas. Por favor, leia cada afirmação e indique **o quanto você desenvolveu** cada uma das habilidades utilizando a escala abaixo.

1	2	3	4	5
Muito pouco	Pouco	Medianamente	Bastante	Plenamente

1. Pensar sobre como será o meu futuro.	1	2	3	4	5
2. Perceber que meu futuro depende das escolhas de hoje.	1	2	3	4	5
3. Preparar-me para o futuro.	1	2	3	4	5
4. Estar atento(a) às escolhas educacionais e profissionais que eu devo fazer.	1	2	3	4	5
5. Planejar como atingir meus objetivos.	1	2	3	4	5
6. Pensar com cuidado sobre minha carreira.	1	2	3	4	5
7. Manter-me entusiasmado(a) e otimista.	1	2	3	4	5
8. Tomar decisões por conta própria.	1	2	3	4	5
9. Assumir responsabilidade pelos meus atos.	1	2	3	4	5
10. Manter-me fiel às minhas convicções.	1	2	3	4	5
11. Acreditar na minha capacidade de dirigir a própria vida.	1	2	3	4	5
12. Fazer o que eu considero certo para mim.	1	2	3	4	5
13. Explorar o ambiente ao meu redor.	1	2	3	4	5
14. Procurar por oportunidades de crescimento pessoal.	1	2	3	4	5
15. Explorar as opções antes de fazer uma escolha.	1	2	3	4	5
16. Observar diferentes maneiras de fazer as coisas.	1	2	3	4	5
17. Investigar profundamente as questões/dúvidas que eu tenho.	1	2	3	4	5
18. Ser curioso(a) com relação a novas oportunidades.	1	2	3	4	5
19. Realizar as tarefas de forma eficiente.	1	2	3	4	5
20. Ser cuidadoso(a) para fazer as coisas bem feitas.	1	2	3	4	5
21. Aprender novas habilidades.	1	2	3	4	5
22. Esforçar-me para fazer o melhor possível dentro das minhas habilidades.	1	2	3	4	5
23. Superar obstáculos.	1	2	3	4	5
24. Solucionar problemas.	1	2	3	4	5

ANEXO D – ESCALA DE EMPREGABILIDADE PERCEBIDA

Orientação: Você encontrará a seguir questões a respeito de suas habilidades desenvolvidas para o trabalho em sua área de formação. Por favor, leia cada afirmação e indique **o quanto você acredita** em cada uma delas utilizando a escala abaixo.

1	2	3	4	5
Não acredito	Acredito pouco	Acredito medianamente	Acredito	Acredito muito

1. Acredita que com suas atuais habilidades de trabalho você conseguiria um estágio/emprego em sua área de formação?	1	2	3	4	5
2. Você considera que possui as habilidades necessárias para buscar um estágio/emprego?	1	2	3	4	5
3. Acredita que se dedica o suficiente para manter o seu valor enquanto profissional?	1	2	3	4	5
4. Acha que no futuro você irá conseguir um emprego que lhe satisfaça?	1	2	3	4	5
5. Você acredita que detém habilidades de trabalho que são valorizadas no mercado de trabalho?	1	2	3	4	5
6. Acredita que possui qualidades pessoais que os recrutadores/empregadores buscam em seus funcionários?	1	2	3	4	5
7. Você acredita que possui conhecimento suficiente das oportunidades de emprego disponíveis em sua área de formação?	1	2	3	4	5
8. Acredita que está atualizado sobre as novidades e tendências em sua área de formação/trabalho?	1	2	3	4	5

ANEXO E – ESCALA DE SATISFAÇÃO COM A CARREIRA

Orientação: As frases a seguir indicam aspectos relacionados a satisfação com a carreira. Por favor, leia cada afirmação e indique **o quanto você se sente satisfeito** com a sua carreira utilizando a escala abaixo.

1	2	3	4	5
Muito Insatisfeito	Insatisfeito	Nem satisfeito Nem Insatisfeito	Satisfeito	Muito Satisfeito

1. Estou satisfeito com o sucesso que tenho alcançado em minha carreira.	1	2	3	4	5
2. Estou satisfeito com o progresso que tenho alcançado em direção aos meus objetivos de carreira como um todo.	1	2	3	4	5
3. Estou satisfeito com o progresso que tenho alcançado em direção aos meus objetivos de renda.	1	2	3	4	5
4. Estou satisfeito com o progresso que tenho alcançado em direção aos meus objetivos de promoção.	1	2	3	4	5
5. Estou satisfeito com o progresso que tenho alcançado em direção aos meus objetivos de desenvolvimento de novas habilidades.	1	2	3	4	5